|  |  |
| --- | --- |
| Принято на Общем собрании работников и представителейобучающихся КГБ ПОУ ХКОТСОПротокол собрания от «20» августа 2014 г. № 3 | УТВЕРЖДЕНОПриказом КГБ ПОУ ХКОТСО №01-05/20620.10.2014 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения**

**«Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания»**

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее положение об оплате работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания» (далее – Колледж) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. N 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края» и Уставом Колледжа. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), установленные постановлениями Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 года N 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края»;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», критерии их установления;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Колледжа за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников Колледжа на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Колледжу из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функцийКолледжа и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работниковКолледжа.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников Колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда в Колледже устанавливаются коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения профсоюзного органа работников.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работников по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утверждёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11731; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 05 мая 2008 года N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11725; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 06 августа 2007 года N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 года N 10190; Российская газета, 2007, 06 октября);

- от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, N 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 41, 08.10.2007);

- от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, N 11858; Российская газета, 2008, 04 июля);

- от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., N 11861; Российская газета, 2008, 02 июля).

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлениями Правительства Хабаровского края:

- от 30 января 2009 года N 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края».

2.4. К установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания, нагрудного знака почетного СПО, нагрудного знака «Отличник народного просвещения»;

- к должностному окладу педагогическим работникам и другим специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

- повышающий коэффициент молодому специалисту;

- персональный повышающий коэффициент;

- выплата единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или по инвалидности;

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Преподавателям повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из ставки заработной платы пропорционально установленной учебной нагрузке

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания, устанавливаемых работникам организации, приводятся в приложении N 2 к настоящему положению. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук;

- при наличии нагрудного знака почетного работника МПО – со дня издания приказа федерального органа государственной власти в области образования о награждении.

2.7. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Колледжа, соответствующих уставным целям Колледжа и содержащихся в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, при соответствующей профессии или специальности.

2.8. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35.

2.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в Колледже (отделении, группе), устанавливаемых работникам Колледжа, приводятся в приложении N 3 к настоящему положению.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

2.11. Размеры минимального должностного оклада руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) установлены с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

2.13. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

**3. Порядок исчисления заработной платы преподавателей на основе тарификации**

3.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

 Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

3.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.3. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.4.В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если вКолледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.3 настоящегоположения.

3.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.6. Преподавателям Колледжа, у которых по независящим от них причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Колледжем самостоятельно.

**4. Нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в организациях**

4.1.Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.2. Преподавателям Колледжа, преподавателям курсов по подготовке к поступлению вКолледж ставки заработной платы выплачиваются за 3 часа в день (720 часов в год

4.3. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4.4. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Колледжа по согласованию с представительным органом работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора (контракта), не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться вКолледже директором Колледжа, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самим Колледжем.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Колледжа по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества Колледжа либо уполномоченного собственником лица (органа).

**5. Условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя организации определяется ежегодно на начало календарного года. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. (Пункт изменен Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 21 марта 2012 года N 5 - см. предыдущую редакцию, Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 июня 2013 года N 17 - см. предыдущую редакцию, Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 21 июля 2014 года N 46 - см. предыдущую редакцию).

5.3К должностному окладу директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания (приложение N 2 к настоящему положению).

5.7. С учетом условий труда директору Колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

5.8. Премирование директора Колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности Колледжа в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Колледжа.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премирования устанавливаются министерством образования и науки края.

5.9. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

5.9. Министерство образования и науки края может устанавливать Директору Колледжа выплаты стимулирующего характера.

Директору Колледжа, являющегося главным распорядителем средств краевого бюджета, выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности Колледжа.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Колледжа, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых министерством образования и науки края.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы директора Колледжапо решению министерства образования и науки края может быть установлен рост средней заработной платы работников Колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платыдиректора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа устанавливается министерством образования и науки края, в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению министерства образования и науки края, в отношении директора Колледжа, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Хабаровского края.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Колледжа, главных бухгалтеров устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа.

**6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетом и т.д.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 178-пр.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель организации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты, установленные Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года N 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края»;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения Колледжа.

6.4.1. Порядок и размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом, отделением, филиалом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и др. определяется локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.4.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4.4. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время и может составлять 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

6.4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.6. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

**7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненною работу в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 179-пр:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет работникам организаций (приложение N 4 к настоящему Примерному положению);

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Колледжа, а также показателям оценки эффективности работы организации.

При формировании перечня видов выплат стимулирующего характера для работников Колледжа следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.3. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

7.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Колледжа, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о материальном стимулировании и поощрении работников КГБ ПОУ ХКОТСО, утвержденное приказом директора Колледжа.

**7**.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников Колледжа. В Колледже премии выплачиваются по итогам работы за месяц.

7.6. Премирование осуществляется по решению директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Колледжа, по представлению руководителей структурных подразделений. (

7.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности организации;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Критерии и порядок расчета премии определяется Положением о материальном стимулировании и поощрении работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания», утвержденным приказом директора Колледжа.

7.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.9. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

7.10. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или к доходам от оказания платных услуг. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников Колледжа утверждаются директором Колледжа.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Колледжа несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Положение о материальном стимулировании и поощрении работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательногоучреждения «Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания»,в пределах средств фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь директору Колледжа устанавливается министерством образования и науки края на основании письменного заявления директора Колледжа.

8.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Колледжа, но не более чем оклад директора Колледжа.

8.5. Министерство образования и науки края вправе установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных организаций, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

 Приложение N 1

к Положению об оплате труда работников КГБ ПОУ ХКОТСО на основании Примерного положения об оплате труда работников

 краевых государственных бюджетных, автономных и казенных

 профессиональных образовательных организаций, организаций

 дополнительного профессионального образования, подведомственных

 министерству образования и науки Хабаровского края

от 12.05.2009 года №649 (в ред. От 21 июля 2014 года № 46)

**Список должностей, отнесенных к соответствующим профессиональным**

**квалификационным группам и квалификационным уровням**

**и минимальные должностные оклады**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Nп/п  | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Размер минимального оклад(минимального должностногооклада), минимальной ставкизаработной платы(рублей) |
| 1 1 | 2 | 3 |
| 1.  | **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н**  |  |
| 1.1.  | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня(секретарь учебной части) | 3 814  |
| 1.2.  | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: |  |
| 1.2.1.  | 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения) | 4 060  |
| 1.3.  | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  |    |
| 1.3.1.  | 1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) | 4 550 |
| 1.3.2.  | 2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог) | 4 797 |
| 1.3.3.  | 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог)0 | 5 265 |
| 1.3.4.  | 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания) | 5 415 |
| 1.4.  | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений  |    |
| 1.4.1.  | 2 квалификационный уровень (начальник, заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования) | 5 905 |
| 1.4.2.  | 3 квалификационный уровень(начальник, заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 6 151 |
|  2 | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570  |  |
| 2.1..  | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»(библиотекарь) | 4 429 |
| 3.  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н  |  |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 3.2. | 1 квалификационный уровень (архивариус дежурный по общежитию, кассир, комендант, секретарь) | 2 958 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 3.2.1.  | 1 квалификационный уровень (лаборант, техник, инспектор отдела кадров) |   3 858 |
| 3.2.2.  | 2 квалификационный уровень (заведующий архивом, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Пвнутридолжностная категория).  |   4 244 |
| 3.2.3. | 3 квалификационный уровень (заведующий общежитием) |  4 629 |
| 3.3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 3.3.1. | 1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт) | 4 502 |
| 3.3.2.  | 2 квалификационный уровень(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться П внутридолжностная категория | 4 629  |
| 3.3.3.  | 3 квалификационный уровень (должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория) | 4 758 |
| 3.3.4. | 4 квалификационный уровень(должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное название «ведущий» | 4 887  |
| 3.4.  | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 3.4.1. | 1 квалификационный уровень (начальник отдела кадров) | 5 659  |
| 4.  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н  |  |
| 4.1.  | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |    |
| 4.1.1. | 1 квалификационный уровень (грузчик, дворник, кастелянша, оператор копировальных множительных машин, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кладовщик, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, слесарь-сантехник (1, 2, 3 разряды) | 2 796 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 4.2.1.  | 1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, подсобный рабочий, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, слесарь-сантехник (4, 5 разряды) |   3 153 |
| 4.2.2.  | 2 квалификационный уровень (электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, плотник, слесарь-сантехник (6, 7 разряды) |   3 623 |

Приложение N 2

к Положению об оплате труда работников КГБ ПОУ ХКОТСО на основании Примерного положения об оплате труда работников

 краевых государственных бюджетных, автономных и казенных

 профессиональных образовательных организаций, организаций

 дополнительного профессионального образования, подведомственных

 министерству образования и науки Хабаровского края

от 12.05.2009 года №649 (в ред. От 21 июля 2014 года № 46)

**РАЗМЕРЫ**

**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

**за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п  | Повышающие коэффициенты  | Размер повышающего коэффициента  |
|    |    | Специалисты, руководители структурных подразделений | Директор колледжа, его заместители, главный бухгалтер |
| 1.  | Наличие ученой степени кандидата наук | 0,1  | 0,1  |
| 2.  | Наличие ученой степени доктора наук | 0,2  | 0,2  |
| 3.  | Наличие ученого звания «доцент»  | 0,1  | 0,1  |
| 4.  | Наличие ученого звания «профессор»  | 0,2  | 0,2  |
| 5.  | Наличие звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, соответствующие: у руководящих работников - профилю организации у педагогических работников - профилю педагогической деятельности, наличие нагрудного знака «Почетный работник среднего профессионального образования России», наличие нагрудного знака «Отличник народного просвещения» | 0,1  | 0,1  |
| 6.  | Наличие высшей квалификационной категории  | 0,75  | 0,1  |
| 7.  | Наличие первой квалификационной категории  | 0,15  | -  |
| 8.  | Наличие второй квалификационной категории  | 0,1  | -  |

 Приложение N 3

к Положению об оплате труда работников КГБ ПОУ ХКОТСО на основании Примерного положения об оплате труда работников

 краевых государственных бюджетных, автономных и казенных

 профессиональных образовательных организаций, организаций

 дополнительного профессионального образования, подведомственных

 министерству образования и науки Хабаровского края

от 12.05.2009 года №649(в ред. От 21 июля 2014 года № 46)

**РАЗМЕРЫ**

**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п  | Повышающие коэффициенты  | Размер повышающего коэффициента  |
| 1.  | Педагогическим работникам за работу в колледже | 0,15  |

Приложение N 4

к Положению об оплате труда работников КГБ ПОУ ХКОТСО на основании Примерного положения об оплате труда работников

 краевых государственных бюджетных, автономных и казенных

 профессиональных образовательных организаций, организаций

 дополнительного профессионального образования, подведомственных

 министерству образования и науки Хабаровского края

от 12.05.2009 года № 649 (в ред. От 21 июля 2014 года № 46)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевых государственных бюджетных, автономных и казенных**

**профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки,в следующих размерах:

1.1.1. Директору, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главному бухгалтеру при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 30 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 25 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам краевых государственных организаций системы образования осуществляется за счет средств краевого бюджета.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки**

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;

- общеобразовательных организациях;

- профессиональных образовательных организациях;

- образовательных организациях высшего образования;

- организациях дополнительного образования;

- организациях дополнительного профессионального образования;

- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»;

- Краевом государственном казенном учреждении «Краевой молодежный социальный медико-педагогический центр»;

- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения»;

- Краевом государственном бюджетном учреждении «Региональный центр оценки качества образования»;

- Краевом государственном бюджетном учреждении «Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования»;

- министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов.

2.1.2. Время обучения работников организации в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает директор Колледжа по рекомендации аттестационной комиссии Колледжа.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями N 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. N АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки**

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора колледжа.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

**4. Порядок начисления и выплаты надбавки**

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

**5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников организаций возлагается на директора Колледжа.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.