

РАССМОТРЕНО

на Совете техникума
09.10.2024 протокол № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБ ПОУ

«Хабаровский торгово-
экономический техникум»



В.В. Корсаков

Утверждено приказом от
10.10.2024 № 142-од

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

**ХАБАРОВСК
2024 г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Законом](#) Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", [постановлением](#) Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. N 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 11.09.2024 № 34 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству и признании утратившими силу отдельных приказов образования и науки Хабаровского края министерства образования и науки Хабаровского края.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (далее - работники, техникум соответственно) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников техникума формируется исходя из объема субсидии, поступающей из краевого бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края, заключаемым на очередной год.

1.5. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников техникума устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Система оплаты труда работников техникума включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. **Размеры** минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам государственных учреждений края устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (приложение N 1 к настоящему Положению).

По должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

2.3. Должностные оклады руководителям физического воспитания выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.3[1]. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в [пунктах 2.3, 2.3\[1\]](#), осуществляется в основное рабочее время.

2.4. Преподавательская работа работников, указанных в [пунктах 2.3, 2.3\[1\]](#), сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие выплаты:

молодому специалисту.

Преподавателям выплаты начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

2.6. Выплаты компенсационного характера ([раздел 5](#) настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. 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".

2.7. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления ([раздел 6](#) настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. 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".

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ согласно [статье 93](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, согласно [статье 285](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.11. Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены [Перечнем](#) в приложении N 2 к настоящему Примерному положению.

2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам выплачивается в соответствии с [Положением](#) о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (приложение N 3 к настоящему Положению).

2.13. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается в соответствии с [Положением](#) о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский торгово-экономический техникум» (приложение N 4 к настоящему Положению).

3.1. Порядок определения учебной нагрузки и условия оплаты труда преподавателей на основе тарификации

3.1. Оплата труда преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.2. 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 22 декабря 2014

г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.3. Преподавателям техникума норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

3.4. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору техникума по согласованию с представительным органом работников.

3.5. Объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом техникума.

3.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки преподавателей по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме.

Изменение объема учебной нагрузки в сторону его снижения допускается в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить преподавателя в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю - для преподавателей педагогических профессиональных образовательных организаций).

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме директором, определяется министерством образования и науки Хабаровского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Хабаровского края. Для получения разрешения руководитель организации подает заявление на имя министра образования и науки Хабаровского края. Срок рассмотрения заявления - в течение 10 календарных дней со дня его подачи.

3.10. До начала учебного года средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки преподавателей техникума 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).

3.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемой преподавателем в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.12. 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.

3.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.14. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

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

3.15. В случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный ему 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.

3.15[1]. В случае когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный ему 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.

3.16. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных [пунктом 3.14](#) настоящего Примерного положения.

3.17. Преподавателям техникума, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным [пунктом 3.14](#) настоящего Примерного положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.18 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 организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются техникумом самостоятельно.

3.19. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист", к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

"педагог-наставник" - 30 процентов;

"педагог-методист" - 20 процентов.

4. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора техникума определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

4.3. Размер должностного оклада директора техникума, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

4.4. Размер должностного оклада руководителя организации определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, и отражается в трудовом договоре.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

4.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [разделом 5](#) настоящего Примерного положения.

4.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации к должностному окладу устанавливается выплата за:

наличие ученого звания "доцент" - 10 процентов;

наличие ученого звания "профессор" - 20 процентов;

наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", других почетных званий, соответствующих профилю учреждения, - 10 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, звания "Заслуженный", "Народный" устанавливается:

при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

4.8. Министерство образования и науки края устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, предусмотренных ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности руководителей, утвержденным министерством образования и науки края.

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

Размеры выплат стимулирующего характера руководителей организаций устанавливаются по результатам проведенного мониторинга итоговой оценки эффективности деятельности руководителей.

Установить стимулирующие выплаты руководителю в соответствии с [Положением](#) о порядке установления стимулирующих выплат руководителям краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (Приложение N 5 к настоящему Примерному положению).

4.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со [статьей 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки края в кратности от единицы до четырех.

4.10. Условия оплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера определяются

трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами техникума.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. 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", работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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), сверхурочной работе, работе 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 кабинетами, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист"), и т.д.);

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

за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

[Размеры](#) выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам техникума, приведены в приложении N 6 к настоящему Положению.

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 4 августа 2008 г. 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".

5.2. 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.

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации и с [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 которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со [статьей 6](#) Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- 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.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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.

5.5.1. 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.

5.5.2. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др., устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

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

5.5.5. 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.

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

6. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения эффективности работы и качества предоставляемых государственных услуг работниками техникума.

6.2. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. 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", в организации устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;

выплаты за классность водителям автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы;

педагогическим работникам и другим специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

молодому специалисту <*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования со дня заключения им трудового договора по основному месту работы и действует в течение трех лет.

В срок действия статуса молодого специалиста не включаются периоды:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется в случае трудоустройства работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

6.2. [1]. **Размеры** выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "Заслуженный", "Народный", другие почетные звания, устанавливаемых работникам техникума, приведены в приложении N 7 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

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

при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу правового акта о награждении ведомственной наградой;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Преподавателям выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию, с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (**приложение N 8** к настоящему Положению).

6.2[2]. Размер выплаты молодому специалисту составляет 35 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат, на основании конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих определить результативность и качество их работы, разработанных с учетом мнения представительного органа работников и утвержденных локальным нормативным актом организации.

6.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

6.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с [Положением](#) о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (приложение N 9 к настоящему Положению).

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации и средств от приносящей доход деятельности.

6.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается директором техникума и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) техникума.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям техникума в соответствии с уставом организации.

7.2. Министерство образования и науки края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений края (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений [Программы](#) оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2026 года, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 29 октября 2018 г. N 706-рп.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь руководителю организации устанавливается министерством образования и науки края на основании письменного заявления руководителя.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда.

7.4. Руководитель организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены правовым актом министерства образования и науки края, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад руководителя организации.

7.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский торгово-
экономический техникум»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, тарифная ставка (руб.)
1	Директор	26 105,00
2.	Заместитель директора по учебной работе	20 800,00
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	20 800,00
4.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	20 800,00
5.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	20 800,00
6.	Главный бухгалтер	20 800,00
7.	Заведующий центром содействия трудоустройству выпускников	11 249,00
8.	Заведующий учебной частью	11 249,00
9.	Заведующий практикой	11 249,00
10.	Заведующий очным отделением	11 249,00
11.	Заведующий заочным отделением	11 249,00
12.	Заведующий лабораторией «Учебный кондитерский цех»	11 249,00
13.	Заведующий лабораторией технология приготовления пищи	11 249,00
14.	Заведующий специализированным центром компетенций	11 249,00
15.	Заведующий научно-методического отдела	11 249,00
16.	Руководитель физвоспитания	10 502,00
17.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	10 502,00
18.	Преподаватель	10 502,00

19.	Педагог дополнительного образования	9 298,00
20.	Педагог-библиотекарь	10 502,00
21.	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 022,00
22.	Мастер производственного обучения	10 022,00
23.	Методист научно-методического центра	10 022,00
24.	Методист очного отделения	10 022,00
25.	Методист заочного отделения	10 022,00
26.	Начальник технического отдела	10 517,00
27.	Начальник отдела кадров	10 517,00
28.	Заместитель главного бухгалтера	10 040,00
29.	Бухгалтер	8 368,00
30.	Экономист	8 368,00
31.	Системный администратор	8 368,00
32.	Специалист по охране труда	8 368,00
33.	Юрисконсульт	8 368,00
34.	Специалист по персоналу	8 368,00
35.	Библиотекарь	8 231,00
36.	Заведующий хозяйством	7 889,00
37.	Заведующий складом	7 889,00
39.	Лаборант	7 171,00
40.	Секретарь руководителя	7 171,00
41.	Секретарь учебной части	7 090,00
42.	Секретарь очного отделения	5 499,00
43.	Секретарь заочного отделения	5 499,00
44.	Секретарь научно-методического центра	5 499,00
45.	Секретарь специализированного центра компетенций (СЦК)	5 499,00
46.	Водитель автомобиля	5 861,00
47.	Слесарь-сантехник	5 861,00
48.	Архивариус	5 499,00
49.	Комендант	5 499,00
50.	Вахтер	5 197,00
51.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5 197,00
52.	Уборщик служебных помещений	5 197,00
53.	Дворник	5 197,00

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К 4 КВАЛИФИКАЦИОННОМУ
УРОВНЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ
ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ", ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ
(ОСОБО ВАЖНЫЕ) И ОТВЕТСТВЕННЫЕ (ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫЕ)
РАБОТЫ**

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.
3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.
4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.
5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) организации, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО (КУРАТОРСТВО)
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (далее техникум).

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам техникума, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения.

1.3. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов, средств от приносящей доход деятельности.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

2.1.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края.

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения

одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах), в размере 5 тыс. рублей;

2.2.2. Часть отпускных, начисленная с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

2.3. За счет средств от приносящей доход деятельности:

2.3.1. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, проходящих обучение по договору платной образовательной деятельности (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах), в размере 5 тыс. рублей;

2.3.2. Часть отпускных, начисленная с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

2.4. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование и обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районные коэффициенты к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

2.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство), указанная в [подпунктах 2.2.1, 2.3.1.](#) выплачивается дополнительно к установленным компенсационным выплатам (доплатам) за выполнение функций классного руководителя (куратора).

Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОВЕТНИКАМ ДИРЕКТОРОВ ПО ВОСПИТАНИЮ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ
ОБЪЕДИНЕНИЯМИ
В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский торгово-экономический техникум» (далее техникум, вознаграждение - соответственно).

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров предоставляются педагогическим работникам техникума, принятых на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" (далее - советник директора).

1.3. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

2.1.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края.

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5 тыс. рублей советникам директоров выплачивается педагогическим работникам образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более

образовательных организациях).

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), а также районные коэффициенты к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. 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" и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителю краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (далее - министерство, руководитель организаций, организация соответственно).

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителя организации в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению края качественных образовательных услуг.

1.3. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный" и другие почетные звания, соответствующие профилю организации;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет, общий стаж работы в организациях системы образования;

премиальные выплаты по итогам работы.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты за ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный" и другие почетные звания, соответствующие профилю организации, производятся за счет бюджетных средств в порядке, установленном Положением об оплате труда.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ за счет бюджетных средств определяются на основании оценки эффективности деятельности руководителей организаций в порядке, установленном приказом министерства от 24 декабря 2013 г. N 40 "Об утверждении ведомственных перечней показателей эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций и образовательной организации дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края".

2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются в целях повышения мотивации руководителей организаций к мобилизации доходов от предпринимательской деятельности и производятся ежемесячно в текущем финансовом году. Размер выплат устанавливается комиссией министерства на текущий финансовый год в срок до 25 января в абсолютном размере согласно приложению N 1 к настоящему Положению. Состав комиссии по определению размера выплат утверждается распоряжением министерства.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока не начисляются на данный вид выплат. Размер выплаты рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет, общий стаж работы в организациях системы образования руководителям организаций производится за счет бюджетных средств дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение выплаты. Порядок установления и размеры выплат за стаж работы в организациях системы образования, выслугу лет определены Примерным положением об оплате труда.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально) предусматриваются в целях поощрения руководителей организаций за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организации. Основные показатели для определения размера премиальных выплат по итогам работы руководителей организаций установлены согласно приложению N 2 к настоящему Положению. Размер премиальных выплат определяется комиссией министерства в текущем финансовом году:

за I, II, III кварталы - не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

за IV квартал - не позднее 20 декабря текущего года.

Состав комиссии по определению размера выплат утверждается распоряжением министерства. Премирование руководителей организаций осуществляется на основании приказа министерства.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и производятся за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока начисляются на данный вид выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы не назначаются в случае <*>:

<*> Премииальные выплаты по итогам работы не назначаются в случае наложения дисциплинарного взыскания в том квартале, за который выплачивается премия.

нарушений финансовой и налоговой дисциплины;

нарушений требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;

нарушений трудовой, исполнительской дисциплины;

наличия дисциплинарного взыскания;

отсутствия лицензии и свидетельства о государственной аккредитации;

несвоевременного, некачественного предоставления финансовых и статистических отчетов;

наличия несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершении финансового года).

Премииальные выплаты по итогам работы не назначаются в случае наложения дисциплинарного взыскания в том квартале, за который выплачивается премия.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителям организаций производятся в пределах фонда оплаты труда организации за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение N 1
к Положению
о порядке установления стимулирующих выплат
руководителю краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский торгово-
экономический техникум»

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЙ ОТ
СУММЫ
ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОХОДОВ ОТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО
ОСНОВНЫМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ,
ОКАЗЫВАЕМЫХ
СВЕРХ УСТАНОВЛЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ)
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ФИНАНСОВЫЙ ГОД**

Сумма дохода в год, тыс. рублей	Размер ежемесячной выплаты, тыс. рублей	Размер выплаты в год, тыс. рублей (гр. 2 x 12 мес.)
1	2	3
1 000 - 4 000	1	12
4 001 - 7 000	2	24
7 001 - 10 000	3	36
10 001 - 13 000	4	48
13 001 - 16 000	5	60
16 001 - 19 000	6	72
19 001 - 22 000	7	84
22 001 - 25 000	8	96
25 001 - 28 000	9	108
28 001 - 31 000	10	120
31 001 - 34 000	11	132
34 001 - 37 000	12	144

Приложение N 2
к Положению
о порядке установления стимулирующих выплат
руководителю краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский торгово-
экономический техникум»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО
ИТОГАМ
РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

N п/п	Показатели премирования	Размер премии в процентах от должностного оклада
1	2	3
1.	Качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений Учредителя	25
2.	Высокие достижения (результаты) по участию в мероприятиях, программах и проектах муниципального, краевого, федерального и международного уровня	25
3.	Отсутствие фактов бездействия или действий, повлекших нарушения прав и законных интересов граждан	25
4.	Обеспечение развития материально-технической базы образовательной организации, в том числе за счет внебюджетных источников, в рамках реализации программы модернизации учреждения	25

**РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА К ОКЛАДУ
(ДОЛЖНОСТНОМУ
ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ОТДЕЛЕНИИ, ГРУППЕ, КЛАССЕ)**

N п/п	Показатели специфики работы	Размер выплаты, в процентах
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> другим работникам <*>	20 15
2.	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
3.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения, обучающим профессиям художественных ремесел, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15

<*> Непосредственно работающим с обучающимися из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение N 7
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский торгово-
экономический техникум»

**РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ
СТЕПЕНИ,
УЧЕНОГО ЗВАНИЯ, ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ", "НАРОДНЫЙ", ДРУГИЕ
ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ, В ПРОЦЕНТАХ**

N п/п	Показатели квалификации	Специалисты, руководители структурных подразделений
1.	Наличие высшей квалификационной категории	75
2.	Наличие первой квалификационной категории	15
3.	Наличие ученой степени кандидата наук	10
4.	Наличие ученой степени доктора наук	20
5.	Наличие ученого звания "доцент"	10
6.	Наличие ученого звания "профессор"	20
7.	Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ
С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

При переходе имеющего квалификационную категорию педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса

	"Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
РАБОТНИКАМ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (далее - техникум), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю организации, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе, безопасности и общим вопросам), главному бухгалтеру при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- от 10 лет и выше - 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;
- от 10 лет и выше - 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.

1.4. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам, состоящим в штатном расписании за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

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 общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";

Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования";

Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";

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 техникума 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 техникумом.

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 техникума по рекомендации аттестационной комиссии организации.

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 техникума.

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 выплачивается 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.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. 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, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4. 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 образования возлагается на начальника отдела кадров.

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