

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«ХАБАРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА И ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

Согласовано:

Председатель Представительного органа
работников Колледжа

 Е.В. Троцкая
« 11 » 09 2021г.

Утверждаю:

Директор Колледжа

 А.А. Гаркуша
« 11 » 09 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж
водного транспорта и промышленности»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр « Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности» (далее - Колледж) 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, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, поступающих 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 Колледжа предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Колледжа устанавливаются коллективными договорами, 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 Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа

2.1. Системы оплаты труда работников Колледжа включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам 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 № 6 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.

2.4. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.5. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.4, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.6. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания;
- педагогическим работникам и другим специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту¹.

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:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

¹ Молодой специалист- специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, при условии заключения трудового договора впервые.

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

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет.

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

2.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.10. Преподавателям выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.11. 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 04 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".

2.12. 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 04.08.2008 № 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».

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

2.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2.16. 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 КГБ ПОУ ХКВТП (приложение № 7 к настоящему Положению).

3. 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 22.12.2014 № 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 организаций норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 (семьсот двадцать) 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 Колледжа по согласованию с представительным органом работников.

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

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 Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 (одна тысяча четыреста сорок) часов (36 часов в неделю).

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже директором Колледжа, определяется министерством образования и науки Хабаровского края, 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 может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Хабаровского края.

3.10. До начала учебного года средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 (десять) 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 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 удлинённом 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 выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

3.15. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 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.

3.16. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлинённом 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 Положения.

3.17. Преподавателям Колледжа, 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 Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым 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 Колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Колледжем самостоятельно.

4. Условия оплаты труда директора Колледжа и его заместителей, главного бухгалтера

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

4.2. Условия оплаты труда директора Колледжа определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329. «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

4.4. Размер должностного оклада директора Колледжа 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 директора Колледжа, главного бухгалтера устанавливаются Колледжем в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

4.6. Выплаты компенсационного характера для директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.7. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа к должностному окладу устанавливается выплата за:

- наличие ученого звания «доцент» - 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» - 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников 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 директору Колледжа выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера директору Колледжа устанавливаются в зависимости от достижения им 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 директору Колледжа устанавливаются по результатам проведенного мониторинга итоговой оценки эффективности деятельности руководителей.

4.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утвержденному Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки края в кратности от 1 до 4.

4.10. Условия оплаты заместителей директора, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами Колледжа.

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 04.08.2008 № 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 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 04.08.2008 №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 без учета повышающих коэффициентов.

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 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 26.11.2008 № 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 – 30 %;

- 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 – до 30 %.

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 (кураторство) и др., устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.5.3. 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.

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 часов до 6 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 Колледжа.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 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 Колледже 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.

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 Колледжа, приведены в приложении № 1 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 № 3 к настоящему Положению).

6.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Колледжа.

6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера соответствует уставным задачам Колледжа, а также показателям оценки эффективности работы Колледжа.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 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 Колледжа.

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 на результат деятельности Колледжа в целом, 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 создаётся соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом директора Колледжа по согласованию с представительным органом работников Колледжа.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор Колледжа издаёт приказ.

6.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам Колледжа (Приложение № 5 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.

6.10. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за, 1 (один) квартал, 1 (один) год, а также по случаям наступления праздничной даты.

6.11. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Колледжа, при этом наименование премии и условия ее осуществления определяются в Положении о премировании работников Колледжа.

6.12. Премирование осуществляется по решению директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание Колледжа ежегодно утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности Колледжа.

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

7.2. Министерство образования и науки края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учётом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2024 года, утверждённой распоряжением Правительства Хабаровского края от 15 ноября 2019 г. № 922-рп».

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

Порядок и размеры выплат материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи работникам Колледжа, соответствии с Приложением № 7 к настоящему положению.

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

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда.

7.4. Дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников Колледжа осуществляются в соответствии с Постановлением Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки».

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

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

РАЗМЕРЫ

Выплат к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, учёного звания «Заслуженный», «Народный», другие почётные звания в процентах (%)

N п/п	Показатели квалификации	Специалисты, руководители структурных подразделений
1.	Наличие высшей квалификационной категории	0,75
2.	Наличие первой квалификационной категории	0,15
3.	Наличие второй квалификационной категории	0,1
4.	Наличие ученой степени кандидата наук	0,1
5.	Наличие ученой степени доктора наук	0,2
6.	Наличие ученого звания «доцент»	0,1
7.	Наличие ученого звания «профессор»	0,2
8.	Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1

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

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
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 <*>	0,2 0,15
2.	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2
3.	Руководящим (непосредственно участвующим в организации образовательного процесса) и педагогическим работникам лицеев, колледжей	0,15
4.	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	0,15

<*> непосредственно работающим с обучающимися из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на установление выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы (должностному окладу), определяется руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются 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	Учитель технологии; преподаватель, ведущий

обучения	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 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-	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель

преподаватель; тренер-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.

**Перечень
компенсирующих доплат и надбавок педагогическим работникам из бюджета
за выполнение дополнительной работы, непосредственно связанной
с образовательным процессом.**

№	Вид надбавки	Категория работников	Надбавка к должностному окладу
1.	Кураторство в учебной группе	- при наполняемости учебной группы от 20 до 25 чел. - при наполняемости учебной группы от 15 до 19 чел. - при наполняемости учебной группы менее 15 чел. ¹	30% 20% 10%
2.	Руководство предметными, цикловыми комиссиями	Председатель цикловой комиссии	50%

№	Вид надбавки	Категория работников	Надбавка к должностному окладу
1.	Проверка письменных работ	Преподаватели	10%
		Зам. директора по УР, ПР. Внешние совместители	10% от педагогической нагрузки, но не более 10 % от оклада преподавателя.
2.	Заведование кабинетом	Преподаватели	10%

¹ В случае при выходе учебной группы на производственную (учебную) практику, согласно графика учебного процесса, снижать надбавку куратора до 10%.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»

Согласовано:

Председатель Представительного органа
работников Колледжа

 Е.В. Троцкая
« 11 » 09 2021 г.

Утверждаю:

Директор Колледжа

 А.А. Гаркуша
« 11 » 09 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевого
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»

1. Общие положения

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

1.1.1. Директору Колледжа, 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;
- 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 Колледжа 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 общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- Краевом государственном бюджетном учреждении «Хабаровский 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 Колледжа 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 Колледжем.

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 № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № 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, 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.

4.5. 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 Колледжа возлагается на специалиста по кадрам.

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

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ
(МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КГБ ПОУ ХКВТП**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
	1. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05 мая 2008 г. N 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 541
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.1	квалификационный уровень	5 717
1.2.2.2	квалификационный уровень	5 898
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.1	квалификационный уровень	6 904
1.3.2.2	квалификационный уровень	7 281
1.3.3.3	квалификационный уровень	7 848
1.3.4.4	квалификационный уровень	8 223
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.1	квалификационный уровень	8 792
1.4.2.2	квалификационный уровень	9 175
1.4.3.3	квалификационный уровень	9557
	2. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 217н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.1.1.1	квалификационный уровень	7 622
2.1.2.2	квалификационный уровень	7980
2.1.3.3	квалификационный уровень	8 337
2.2.	Профессиональная квалификационная группа	

должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
2.2.1.1 квалификационный уровень	8 451
2.2.2.2 квалификационный уровень	8 808
2.2.3.3 квалификационный уровень	9 163
2.2.4.4 квалификационный уровень	9 522
2.2.5.5 квалификационный уровень	9 879
2.2.6.6 квалификационный уровень	10 237
3. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. N 305н	
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
3.1.1.2 квалификационный уровень	8 577
3.1.2.3 квалификационный уровень	8 935
3.1.3.4 квалификационный уровень	9 291
3.1.4.5 квалификационный уровень	9 648
4. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	5005
4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	5717
4.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	6 434
4.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	7 505
5. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. N 526	
5.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
5.1.1.1 квалификационный уровень	4 658
5.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5.2.1.2 квалификационный уровень	5 646
5.2.2.3 квалификационный уровень	6 230
5.2.3.4 квалификационный уровень	6 425

5.2.4.5 квалификационный уровень	6 620
5.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
5.3.1.2 квалификационный уровень	14 561
5.4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
5.4.1.1 квалификационный уровень	16 254
6. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н	
6.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
6.1.1.1 квалификационный уровень	4 297
6.1.2.2 квалификационный уровень	4 674
6.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
6.2.1.1 квалификационный уровень	5 605
6.2.2.2 квалификационный уровень	6 165
6.2.3.3 квалификационный уровень	6 724
6.2.4.4 квалификационный уровень	6 911
6.2.5.5 квалификационный уровень	7 099
6.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
6.3.1.1 квалификационный уровень	6 540
6.3.2.2 квалификационный уровень	6 724
6.3.3.3 квалификационный уровень	6 911
6.3.4.4 квалификационный уровень	7 099
6.3.5.5 квалификационный уровень	7 847
6.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
6.4.1.1 квалификационный уровень	8 220
6.4.2.2 квалификационный уровень	8 577
6.4.3.3 квалификационный уровень	8 935
7. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н	
7.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
7.1.1.1 квалификационный уровень	4 062
7.1.2.2 квалификационный уровень	4 484
7.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
7.2.1.1 квалификационный уровень	4 581

7.2.2.2 квалификационный уровень	5 263
7.2.3.3 квалификационный уровень	5 750
7.2.4.4 квалификационный уровень	7 566
8. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. N 121н	
8.1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
8.1.1.1 квалификационный уровень	4 904
8.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
8.2.1.1 квалификационный уровень	5 303
8.2.2.2 квалификационный уровень	5 594
8.2.3.3 квалификационный уровень	5 876
8.2.4.4 квалификационный уровень	6 345

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»

Согласовано:

Председатель Представительного органа ра-
ботников Колледжа

 Е.В. Троцкая
« 11 » 09 2021 г.

Утверждаю:
Директор Колледжа

 А.А. Гаркуша
« 11 » 09 2021 г.

Положение

**о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за
классное руководство (кураторство) педагогическим работникам
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности» (далее-Положение) устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций (далее – вознаграждение), реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности» (далее- КГБ ПОУ ХКВТП, Колледж), в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета.

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

1.4. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам Колледжа 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 за классное руководство (кураторство), установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края.

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5 000 рублей за классное руководство (кураторство) выплачивается педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах).

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на 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 районных коэффициентов к заработной плате, установленных 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 процентной надбавки 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) в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к установленным компенсационным выплатам (доплатам) за выполнение функций классного руководителя (куратора), осуществляемых по состоянию на 31 августа 2021 г.

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.