


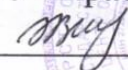
СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива
КГАОУ «Краевой центр образования»

 Е.В. Воронкина
«01» сентября 2016 года

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
КГАОУ «Краевой центр образования»

 Э.В. Шамонова
«01» сентября 2016 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ КГАОУ «КРАЕВОЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»**

Положение о выплатах компенсационного характера работникам КГАОУ «Краевой центр образования» (далее – Центр) разработано в соответствии положением «Об оплате труда работников краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования» (далее – Положение), примерным положением «Об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», утвержденное приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. N 31, а также в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края" (далее – Перечень).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение систематизирует положения нормативно-правовых актов по вопросам оплаты труда для сотрудников Центра, устанавливает порядок и размеры компенсационных доплат и надбавок работникам.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Центра если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края.

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края.

1.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, локальных нормативных актов могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников КГАОУ КЦО (Приложение 1).

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем работникам Центра могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.).

2.2. 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.

2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

При этом генеральный директор Центра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях 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.

2.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года N 222 "Об основах новых систем 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и др. устанавливаются локальным актом Центра с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. 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 локальным нормативным актом Центра. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.9. 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 составляет 35 процентов.

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

2.10. 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 локальным нормативным актом Центра, 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.

2.11. Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и порядок их установления определяется Центром в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.12. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются приказом генерального директора Центра, в котором указывается за какой период и за какую дополнительную работу или за какую работу, производимую в особых условиях, работнику устанавливаются выплаты.

3. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера.

3.1. Решение о снижении размера компенсационных выплат работникам Центра, а также их отмене, принимается комиссией Центра по распределению компенсационных выплат в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом генерального директора Центра.

3.2. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия генеральным директором Центра решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- изменение фонда оплаты труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

Перечень компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников КГАОУ КЦО

№ п/п	Виды дополнительных работ	Размер доплаты от должностного оклада, ставки заработной платы
1.1. Заместителям генерального директора и директорам структурных подразделений за:		
1.1.1.	расширение спектра платных образовательных услуг	До 100%
1.1.2.	организацию и проведение мероприятий, поддерживающих и повышающих статус Центра	До 100%
1.1.3.	работу по организации обучающих мероприятий для педагогических работников Хабаровского края и других регионов РФ (семинары, конференции, тематические консультации, стажировочные площадки др.)	До 100%
1.1.4.	организацию присвоения статуса и реализация программы деятельности инновационных комплексов, инновационных площадок, научно-исследовательских лабораторий краевого, федерального и международного уровней	До 100%
1.1.5.	организацию сетевого взаимодействия с учреждениями и организациями профессионального образования	До 100%
1.1.6.	организацию сотрудничества с социальными партнерами	До 100%
1.1.7.	использование сайта КГАОУ КЦО как средство связи с участниками образовательной деятельности	До 100%
1.1.8.	организацию дистанционного взаимодействия с учреждениями края, города и участниками образовательной деятельности	До 100%
1.1.9.	организацию и ведение документации по охране труда, по аттестации рабочих мест,	До 100%

	технике безопасности и гражданской обороне, проведение профилактических мероприятий по здоровому образу жизни, антитеррористической защищенности	
1.1.10.	предоставление различных видов отчетности и информации по запросам учредителя и иных служб	До 100%
1.2. Педагогическим работникам за:		
1.2.1.	проверку письменных работ обучающихся: учителям начальных классов; учителям математики, русского языка и литературы, учителям физика, химии, биологии, географии, информатики, истории, иностранного языка.	15% от фактической нагрузки 25% от фактической нагрузки 20% от фактической нагрузки
1.2.2.	заведование кабинетами, учебными мастерскими	До 30%
1.2.3.	участие в проведении мероприятий, поддерживающих и повышающих статус Центра	До 100%
1.2.4.	участие в обучающих мероприятиях для педагогических работников Хабаровского края и других регионов (семинары, конференции, тематические консультации и стажировочные площадки др.)	До 50 %
1.2.5.	обучение в магистратуре, аспирантуре	До 50%
1.2.6.	участие в апробации учебников	До 100 %
1.2.7.	разработку и внедрение авторских программ, курсов, элективных курсов	До 100%
1.2.8.	участие в создании фондов оценочных средств Центра, краевого, всероссийского уровней	До 100 %
1.2.9.	руководство методическим объединением учителей предметников	До 50%
1.2.10.	углубленное изучение предметов	15%
1.2.11.	организацию тематического лектория участникам образовательной деятельности)	До 100%

1.2.12.	частоту использования интернет-технологий для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся	До 100%
1.2.13.	Выполнение обязанностей за старшего по должности	До 150 %
1.3. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за:		
1.3.1.	увеличение объема работ, связанных с проведением ремонтных работ	До 200%
1.3.2.	за разъездной характер работы	До 200%
1.3.3.	влажная уборка (мытьё окон, стен, дверей)	До 200 %
1.3.4.	выполнение работ по настройке, ремонту, обслуживанию оборудования.	До 200 %
1.3.5.	организацию горячего и бесплатного питания обучающихся	До 100%
1.3.6.	работу с библиотечным и учебным фондом	До 100 %
1.3.7.	работу с электронной библиотекой	До 100%
1.3.8.	работу с архивом	До 150%
1.3.9.	погрузочно-разгрузочные работы	До 200 %
1.3.10.	сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня	До 50%
1.3.11.	организацию тематических лекториев участникам образовательной деятельности	До 100%
1.3.12.	внеплановую уборку территории КГАОУ КЦО (в связи с погодными условиями)	До 150%
1.3.13.	работу с ПФР РФ, центром занятости населения, государственными органами, органами исполнительной и судебной власти	До 150%
1.3.14.	реализацию инновационных проектов	До 100%
1.3.15.	выполнение технических работ по поддержанию и оформлению сайта КГАОУ КЦО	До 100%
1.3.16.	предоставление различных видов отчетности и информации по запросам учредителя и иных служб	До 100%
1.3.17.	Выполнение обязанностей за старшего по должности	До 150 %