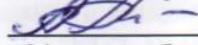


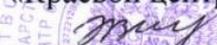
СОГЛАСОВАНО:

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

об оплате труда работников краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. N 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", приказом министерства образования Хабаровского края от 5 августа 2016 года № 31 «Об утверждении положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края».

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников КГАОУ «Краевой центр образования» (далее – работники, Центр) 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 Центра формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, 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.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников Центра устанавливается, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников, локальными нормативными актами:

1.6.1. Положение об оплате труда работников Центра;

1.6.2. Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работ работников Центра (далее – Положение о стимулирующих выплатах, выплаты стимулирующего характера);

1.6.3. Положение о выплатах компенсационного характера работников Центра (далее – Положение о выплатах компенсационного характера);

1.6.4. Положение о премировании;

1.6.5. Правила внутреннего трудового распорядка Центра, а также с учетом мнения трудового коллектива Центра.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников Центра

2.1.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов, ставки заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Центра устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

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

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

- от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., N 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 41, 08.10.2007);

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

- от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 03 апреля 2008 г. N 11452).

Размеры окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. N 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края" на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Центра. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Центра и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также

преподавательская работа руководящих и других работников Центра без занятия штатной должности в Центре оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. К окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

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

2.1.6. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении N 1 к настоящему положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей

аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении N 2 к настоящему положению.

2.1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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".

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 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".

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

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. К должностным окладам (ставка заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";

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

2.2.3. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) 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 (приложение N 3 к настоящему положению).

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается 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".

2.2.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану Центра, и обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем Центра, определяется министерством образования и науки края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Центром.

Педагогическая (преподавательская) работа генерального директора Центра по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки края.

2.2.8. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Центре, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Центром самостоятельно.

2.2.9. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом министерства образования и науки края.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" и другие почетные звания, соответствующие профилю учреждения;

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

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.6, 2.7, 2.8, 2.9)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие ученой степени.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении N 4 к настоящему положению.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.7.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный".

2.8. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

2.8.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2.8.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный" и другие почетные звания.

2.9. Условия оплаты труда генерального директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера

2.9.1. Заработная плата генерального директора Центра (далее – генеральный директор), заместителей генерального директора, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.9.2. Условия оплаты труда генерального директора 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 N 329.

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

2.9.4. Размер должностного оклада генерального директора определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Центра как образовательной организации и отражается в трудовом договоре.

2.9.5. Размеры должностных окладов заместителей генерального директора, главного бухгалтера устанавливаются генеральным директором в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Центра.

2.9.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в соответствии с разделом 2.10 настоящего Положения и с Положением Центра о выплатах компенсационного характера.

2.9.7. Генеральному директору, его заместителям, главному бухгалтеру к окладу

устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук - 20 процентов;
- 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.

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" устанавливается:

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

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

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

2.9.8. Министерство образования и науки края устанавливает генеральному директору выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера для заместителей генерального директора, главных бухгалтеров устанавливаются трудовыми договорами в соответствии разделом 2.11. настоящего Положения и с Положением Центра о стимулирующих выплатах).

2.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Центра

2.10.1. 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; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

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

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

2.10.3. 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, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам Центра и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

Генеральный директор Центра принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

2.10.4. К заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в южных районах Дальнего Востока;
- процентные надбавки за стаж работы в Учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.10.5. 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, и с учетом финансово-экономического положения Центра.

2.10.6. 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.

2.10.7 Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, техническим оборудованием, техническим музеем, руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями, научными обществами и др. устанавливаются локальным актом Центра с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10.8. 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 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

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.

2.10.9. 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 устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения совета трудового коллектива.

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. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Центра

2.11.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Центра к высокой результативности и качеству труда.

2.11.2. Работникам Центра могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за Почетную грамоту министерства образования и науки РФ
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.11.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра, их размеры и условия осуществления устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом разработанных в Центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.11.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера соответствует уставным задачам, а также показателям эффективности работы Центра.

2.11.5. Показатели и критерии эффективности работы разработаны 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.

2.11.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом генерального директора.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, на основании которого генеральный директор издает приказ.

2.11.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам краевых казенных государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение N 5 к настоящему Положению).

2.11.8. Надбавка за выслугу лет в Центре устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам Центра (приложение № 5 к настоящему Положению).

2.11.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.12. Порядок установления и выплаты материальной помощи

2.12.1. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

2.12.2. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.12.3. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.12.4. Работникам, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году при выплате расчета.

2.12.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

2.12.6. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.12.7. На основании приказа генерального директора Центра, работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара, кражи или - стихийного бедствия природного и техногенного характера; в размере до двадцати минимальных размеров оплаты труда на основании справок из соответствующих органов (жилищно-коммунального хозяйства, внутренних дел, противопожарной службы и др. с указанием размера нанесенного ущерба);

- тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операций или приобретения лекарств, стоимостью, превышающей размер ежемесячной заработной платы работника учреждения, в размере до двадцати минимальных размеров оплаты труда на основании платежных документов, подтверждающих стоимость операции или лекарственных средств;

- смерти члена семьи или близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) работнику учреждения на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства, в размере до двадцати минимальных размеров оплаты труда.

2.12.8. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда Центра.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание Центра, ежегодно утверждается генеральным директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Центра.

Штатное расписание составляется по группам персонала (административный, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) учреждения в соответствии с Уставом Центра.

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

Положение вступает в силу с момента его подписания.

3.3. Положение о распределении компенсационной части фонда оплаты труда работников краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования», утвержденное генеральным директором 03.03.2014 г., признать утратившим силу

3.4. Положение о распределении компенсационной части фонда оплаты труда работников краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования», утвержденное генеральным директором 24.02.2015 г., признать утратившим силу.

3.5. Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования», утвержденное генеральным директором 03.03.2014 г., признать утратившим силу.

3.6. Положение о выплатах стимулирующего характера краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования», утвержденное генеральным директором 02.11.2015 г., признать утратившим силу.

Приложение N1
к Положению об оплате труда работников
краевого государственного автономного
образовательного учреждения «Краевой
центр образования»

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ,
НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ", НАРОДНЫЙ"**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Вторая квалификационная категория	0,10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие ученого звания "доцент"	0,1	0,1
Наличие ученого звания "профессор"	0,2	0,2
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение N 2
к Положению об оплате труда работников
краевого государственного автономного
общеобразовательного учреждения «Краевой
центр образования»

**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 (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре) другим работникам <*>(мл. воспитатель)	0,2 0,15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4.	Молодому специалисту	0,35

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
краевого государственного автономного
общеобразовательного учреждения «Краевой
центр образования»

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

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) 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; 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	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

(физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или 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 начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или 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.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда работников
краевого государственного автономного
общеобразовательного учреждения «Краевой
центр образования»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К 4 КВАЛИФИКАЦИОННОМУ УРОВНЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ "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 учреждения такой должности.

Приложение N 5
к Положению об оплате труда работников
краевого государственного автономного
образовательного учреждения «Краевой
центр образования»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА**

1. Общие положения

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

1.1.1. Руководителям, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам 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 образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";

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

- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного 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 Центра, 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 Центром.

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 генеральный директор по рекомендации аттестационной комиссии Центра.

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".

2.1.4. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж.

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

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

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, 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 возлагается на генерального директора Центра.

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

Порядок установления и выплаты материальной помощи

10.1. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

10.2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

10.3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

10.4. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

10.5. Работникам, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году при выплате расчета.

10.6. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

10.7. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

10.8. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда Центра.