

Председатель совета трудового  
коллектива  
ИЗ А.А.Иванина  
«15» сентября 2012г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор краевого государственного казенного  
специального (коррекционного)  
образовательного учреждения для  
обучающихся, воспитанников с ограниченными  
возможностями здоровья «Специальная  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат VIII вида №5»  
О.В.Степанова  
15.09.2012г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5»

#### Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 года № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», приказом министерства образования Хабаровского края и науки от 12 мая 2009 года № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки края, и Перечня должностей, профессий работников краевых государственных учреждений образования, относимых к основному персоналу», приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 02.09.2011г. №399 «О внесении изменений в приказ министерства образования Хабаровского края от 12 мая 2009 года №650», приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 26.01.2012г. №2 «О внесении изменений в приказ министерства Хабаровского края от 12 мая 2009 года №650», распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 16 февраля 2012г. №288 «О мерах по повышению заработной платы».

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5» (далее - Учреждение) 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 коэффициентам к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников краевых государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## **Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

### **I. Основные условия оплаты труда работников**

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения 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 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008, 04 июля);

- от 29 мая 2008 года № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008, 02 июля);

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, № 10222;

Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, №41,08.10.2007);

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 года № 10190; Российская газета, 2007, 06 октября).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с базовыми окладами по ПКГ, утвержденными постановлениями Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 года № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края».

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

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

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

1.4. 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 (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности) 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.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается на основе дифференциации трудовых функций по типовым должностям, отнесенным к одноименным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Выплаты по повышающим коэффициентам по занимаемой должности устанавливаются в пределах средств краевого бюджета на планируемый период.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, применяемый при исчислении заработной платы.

1.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоение квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;
- 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.

1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

1.7. Выплаты компенсационного характера (раздел X настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов 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».

1.8. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления (раздел XI настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 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».

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

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

1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

## **II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ педагогических работников составляют:

1 квалификационный уровень - 4680 рублей;

2 квалификационный уровень - 4940 рублей;

3 квалификационный уровень - 5330 рублей;

4 квалификационный уровень - 5590 рублей.

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

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами);

- по занимаемой должности .

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки.

2.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки с учетом повышающего коэффициента по должности.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24.12.2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется министерством образования и науки края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки края.

2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования,

методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

### **III. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4030 рублей;

по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень - 4160 рублей;

2 квалификационный уровень - 4290 рублей.

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

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

### **IV. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений**

4.1. Размер должностных окладов для группы должностей руководителей структурных подразделений определяется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений Учреждения составляют:

1 квалификационный уровень – 5980 рублей;

2 квалификационный уровень – 6240 рублей;

3 квалификационный уровень - 6500 рублей.

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



- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в отдельной учреждении;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

#### **V. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах II-IV, VII, VIII, IX)**

5.1 .Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры базовых окладов по ПКГ должностей служащих составляют: должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - 3126 рублей;

2 квалификационный уровень - 3398 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 4077 рублей;

2 квалификационный уровень - 4485 рублей;

3 квалификационный уровень- 4893 рублей;

4 квалификационный уровень- 5029 рублей;

5 квалификационный уровень - 5165 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень- 4757 рублей;

2 квалификационный уровень - 4893 рублей;

3 квалификационный уровень - 5029 рублей;

4 квалификационный уровень - 5165 рублей;

5 квалификационный уровень - 5708 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень - 5436 рублей;

2 квалификационный уровень - 5708 рублей;

3 квалификационный уровень - 5980 рублей.

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

-за специфику работы в отдельном учреждении;

- за наличие ученой степени;

-персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

## **VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - 2955 рублей;

2 квалификационный уровень - 3262 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень - 3333 рублей;

2 квалификационный уровень - 3829 рублей;

3 квалификационный уровень - 4184 рублей;

4 квалификационный уровень - 5505 рублей.

6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

## **VII. Порядок и условия оплаты труда заведующего библиотекой**

7.1. Должность заведующего библиотекой входит в группу должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

7.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений Учреждения составляют:

2 квалификационный уровень - 6240 рублей.

7.3. К должностному окладу заведующего библиотекой устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в отдельном учреждении;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

## **VIII. Порядок и условие оплаты труда медицинских работников**

8.1. Должности медицинских работников включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

8.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников составляют:

ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" - 4200 рублей;



ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

2 квалификационный уровень - 4350 рублей;

3 квалификационный уровень - 4800 рублей;

4 квалификационный уровень - 4950 рублей;

5 квалификационный уровень - 5100 рублей;

ПКГ "Врачи и провизоры":

2 квалификационный уровень - 6450 рублей;

ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":

1 квалификационный уровень - 7200 рублей.

8.3. К должностным окладам медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

## **IX. Условия оплаты труда директора и его заместителей, главного бухгалтера**

9.1. Заработная плата директора Учреждения (далее - директор), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется ежегодно на начало календарного года. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается министерством края или иным исполнительным органом власти края, в ведении которого находится учреждение, по согласованию с комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.».

9.3. С учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда размер должностного оклада руководителя учреждения может составлять:

в учреждениях, относящихся к первой группе по оплате труда руководителей, - до 3-х размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся ко второй группе по оплате труда руководителей, - до 2,5 размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся к третьей группе по оплате труда руководителей, - до 2-х размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся к четвертой группе по оплате труда руководителей, - до 1,5 размера средней заработной платы.

9.4. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителя осуществляется министерством образования и науки Хабаровского края в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, в соответствии с приложением 3 к Примерному

положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края, утвержденному приказом министерства образования Хабаровского края от 12.05.2009г. № 650.

9.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 5 августа 2008 года № 180-пр «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Хабаровского края».

При расчете средней заработной платы работников основного персонала:

- учитываются выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- не учитываются выплаты за стаж работы в учреждениях образования.

9.6. Размер должностного оклада директора, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его учредителем (министерством образования и науки края).

9.7. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада директора.

9.8. К установленным должностным окладам директора, его заместителей устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», персональный повышающий коэффициент.

9.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с разделами X, XI настоящего Положения.

## **X. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

10.1. Работникам Учреждения 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 - за классное руководство, 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».

10.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и с учетом повышающего коэффициента по должности «учитель» 1,14.

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 организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается работникам Учреждения, получавшим ее ранее. При этом директор Учреждения 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 Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат Финансовыми средствами.

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 организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

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 Учреждения.

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.

10.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственную 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 и др. устанавливаются Положением о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида №5» с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.8. 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 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.

10.9. 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 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

10.10. 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 устанавливаются 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.

## **XI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

11.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

11.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- плановая надбавка за качество и результативность выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования;
- надбавка молодому специалисту;
- выплаты за классность (для водителей);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

11.3. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением об установлении стимулирующих выплат работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», утвержденным приказом директора с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

11.4. Размер надбавки молодому специалисту - 35 процентов ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по должности «учитель».

(молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях).

11.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

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

11.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по должности «учитель» (кроме выплат за интенсивность и высокие результаты работы).

Максимальный размер выплат не ограничен.

## **ХII. Другие вопросы оплаты труда**

12.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором.

12.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом Учреждения.

12.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

12.4. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями

здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида №5», утвержденным приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

12.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения, но не более чем должностной оклад директора Учреждения.

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

12.7.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», утвержденному директором от «15» сентября 2012г.

**Размеры  
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	—
Вторая квалификационная категория	0,10	—
Наличие ученой степени кандидат 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, названия которых начинается со слов «народный», «заслуженный», соответствующие у руководящих работников - профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1	0,1



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», утвержденному директором от «15» сентября 2012г.

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

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:	
1.	педагогическим работникам и другим специалистам	0,2
2.	медицинским работникам	0,15
3.	другим работникам	0,15

### Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», утвержденному директором от «15» сентября 2012г.

## **Положение о порядке установление и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее - надбавка).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

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

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

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

1.2.4. Другим работникам учреждений системы образования при стаже непрерывной работы:

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

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

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

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор, расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением

мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы; требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии: с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности).

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя Учреждения.

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