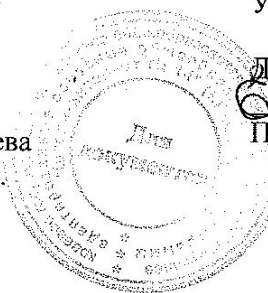


СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ



Председатель профсоюзного
комитета КГКОУ ШИ 14
В.Н. Григорьева
«24» декабря 2023 г.



Директор КГКОУ ШИ 14
Е.Н. Лушникова
Приказ от «29» декабря 2023 г.
№ 172 – Д.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного казенного
общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные
общеобразовательные программы "Школа-интернат № 14"
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в РФ»;

Федеральным законом РФ от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» (с изменениями и дополнениями);

Приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 года № 31 «Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организации подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края»;

Уставом краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 14»;

коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников КГКОУ ШИ 14 за счет средств краевого бюджета, 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 КГКОУ ШИ 14 формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

1.4.1. Для обеспечения выплаты заработной платы работника вводится надбавка до минимального размера заработной платы (далее – надбавка). Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника КГКОУ ШИ 14 полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору;

1.4.2. При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников КГКОУ ШИ 14

2.1. Основные условия оплаты труда работников КГКОУ ШИ 14

2.1.1. Система оплаты труда работников КГКОУ ШИ 14 включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГКОУ ШИ 14 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11725; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

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

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

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 41, 08.10.2007);

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

- от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 03 апреля 2008 г. № 11452).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. 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 организации и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

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

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту*.

* Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет. (приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 31.01.2019 № 3; от 28.02.2020 № 3, от 31.08.2023 № 56).

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.

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

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

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

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

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам КГКОУ ШИ 14, приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.8. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.9 настоящего Положения)

устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 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».

2.1.9. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

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

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

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

2.1.13. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ работников КГКОУ ШИ 14 приведены в Приложении № 8 к настоящему Положению.

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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

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

2.2.4. 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. № 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».

2.2.5. 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 образовательной организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется министерством образования и науки края, а других работников, ведущих ее помимо

основной работы (включая заместителей руководителя), – самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации 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.

2.2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организацию, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

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

2.2.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам КГКОУ ШИ 14 (Приложение № 6 к настоящему Положению).

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

«педагог-наставник» - 30%;

«педагог – методист» - 20%.

2.2.11. Педагогическим работникам производить доплату за разделение рабочего дня на части, с перерывом больше 2 часов (в соответствии со статьей 105 ТК РФ) в размере 30% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый день работы.

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 г. № 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. № 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 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.)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

- за специфику работы в отдельной организации.

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

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общетраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлены Перечнем в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

- за специфику работы в отдельной организации.

2.7. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

2.7.1. Должности медицинских работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

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

- за специфику работы в отдельной организации.

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

2.8.1. Заработная плата руководителя КГКОУ ШИ 14, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2. Условия оплаты труда руководителя КГКОУ ШИ 14 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 № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами КГКОУ ШИ 14.

2.8.3. Размер должностного оклада руководителя КГКОУ ШИ 14, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

2.8.4. Размер должностного оклада руководителя КГКОУ ШИ 14 определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.8.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя КГКОУ ШИ 14 устанавливаются в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя КГКОУ ШИ 14, его заместителей КГКОУ ШИ 14 устанавливаются в соответствии с разделом 2.9 настоящего Положения.

2.8.7. Руководителю, заместителям руководителя КГКОУ ШИ 14 к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты 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.

Выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- 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.

2.8.8. Министерство образования и науки края устанавливает руководителю КГКОУ ШИ 14 выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности КГКОУ ШИ 14, 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 КГКОУ ШИ 14 по решению министерства образования и науки края может быть установлен рост средней заработной платы работников КГКОУ ШИ 14 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников КГКОУ ШИ 14, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя КГКОУ ШИ 14, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников КГКОУ ШИ 14 (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки края, в кратности от 1 до 4.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист"), и т.д.);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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 г. № 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».

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

2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

2.9.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

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

сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. 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.

2.9.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. 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.

2.9.9. 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, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

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

2.9.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться 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.

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

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученого звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Установление выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени докторов наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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 № 3 к настоящему Положению).

2.10.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников КГКОУ ШИ 14 на соответствующий финансовый год в соответствии с видами выплат стимулирующего характера.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

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

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

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

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат 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.

2.10.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая Комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя КГКОУ ШИ 14 по согласованию с представительным органом работников КГКОУ ШИ 14.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом КГКОУ ШИ 14 с учетом мнения представительного органа работников КГКОУ ШИ 14.

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

2.10.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам КГКОУ ШИ 14 (Приложение № 5 к настоящему Положению).

Положение не распространяет свое действие на оплату труда работников, порядок оплаты труда которых определен Положением об оплате труда отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, утвержденным настоящим Приказом.

2.10.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, направленных организацией на оплату труда работников.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.10.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.11. Другие вопросы оплаты труда

2.11.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается директором КГКОУ ШИ 14 и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) КГКОУ ШИ 14.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям КГКОУ ШИ 14 в соответствии с уставом КГКОУ ШИ 14.

2.11.2. Министерство образования и науки края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2024 года, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 29 октября 2018 г. № 706-рп.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом КГКОУ ШИ 14 с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

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

2.11.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя КГКОУ ШИ 14, но не более чем оклад руководителя учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
КГКОУ ШИ 14 от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания
"заслуженный", "народный" в процентах

| Показатели квалификации | Специалисты | Руководители структурных подразделений |
|--|-------------|--|
| Высшая квалификационная категория | 75 | 10 |
| Первая квалификационная категория | 15 | - |
| Вторая квалификационная категория | 10 | - |
| Наличие ученой степени кандидата наук | 10 | 10 |
| Наличие ученой степени доктора наук | 20 | 20 |
| Наличие ученого звания "доцент" | 10 | 10 |
| Наличие ученого звания "профессор" | 20 | 20 |
| Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности | 10 | 10 |

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
КГКОУ ШИ 14 от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за специфику работы работникам КГКОУ ШИ 14

| № | 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* другим работникам* | 0,2 0,15 |
| 2 | За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением: медицинским работникам педагогическим работникам другим работникам** | 0,3 0,2 0,15 |
| 3. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |
| 4. | 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 |
| 5. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов. | 0,2 |

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

** непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

Перечень работников, имеющих право на повышение ставок
заработной платы (должностных окладов).

Педагогические работники:

- учитель
- воспитатель
- педагог-психолог
- социальный педагог

- педагог дополнительного образования
- учитель-логопед
- учитель-дефектолог
- тьютор
- педагог-библиотекарь

Другие работники:

- помощники воспитателя
- медицинская сестра
- врач
- водитель
- ассистент (помощник)

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников КГКОУ ШИ 14
от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом
имеющейся квалификационной категории работников КГКОУ ШИ 14

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 |
|--|---|
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"(ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"(ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной |

| | |
|--|--|
| | работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |

| | |
|---|---|
| учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования | |
| 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 № 4
к Положению об оплате труда работников
КГКОУ ШИ 14
от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной
квалификационной группе "Общепрофессиональные 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).

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников КГКОУ ШИ 14
от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет
работникам КГКОУ ШИ 14

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам КГКОУ ШИ 14 (далее – организация), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю организации, их заместителям (кроме заместителя по административно-хозяйственной работе), главному бухгалтеру при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- 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;
- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- Краевом государственном бюджетном учреждении «Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- Краевом государственном казенном учреждении «Региональный центр оценки качества образования»;
- Краевом государственном казенном учреждении «Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования»;
- Краевом государственном казенном учреждении «Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и посинтернатному

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 организации в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

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 руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с Приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора КГКОУ ШИ 14.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки. Внутренним совместителям надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени. (в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 19.05.2023 № 35)

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. 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 директора организации.

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников КГКОУ ШИ 14
от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя работникам КГКОУ ШИ 14

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее – вознаграждение) педагогическим работникам КГКОУ ШИ 14, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам КГКОУ ШИ 14 осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью 15 человек.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной выше, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами края).

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников КГКОУ ШИ 14
от «29» декабря 2023 г. № 172-Д

Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей) |
|--------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 7 294 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | 7 529 |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | 7 765 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень | 8 806 |
| 1.3.2. | 2 квалификационный уровень | 9 290 |
| 1.3.3. | 3 квалификационный уровень | 10 008 |
| 1.3.4. | 4 квалификационный уровень | 10 490 |
| 1.4. | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1.4.1. | 1 квалификационный уровень | 10 965 |
| 1.4.2. | 2 квалификационный уровень | 11 565 |
| 1.4.3. | 3 квалификационный уровень | 12 202 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений | |
| 2.1.1. | 1 квалификационный уровень | 11 720 |

| | | |
|--------|---|--------|
| 2.1.2. | 2 квалификационный уровень | 12 211 |
| 2.1.3. | 3 квалификационный уровень | 12 708 |
| 2.1.4. | 4 квалификационный уровень | 13 204 |
| 2.1.5. | 5 квалификационный уровень | 13 700 |
| 2.1.6. | 6 квалификационный уровень | 14 192 |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | |
| 2.2.1. | 1 квалификационный уровень | 8 626 |
| 2.2.2. | 2 квалификационный уровень | 9 130 |
| 2.2.3. | 3 квалификационный уровень | 9 876 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 6 592 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 7 523 |
| 3.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 8 472 |
| 3.4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 9 881 |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" | |
| 4.1.1. | 1 квалификационный уровень | 5 599 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | |
| 4.2.1. | 2 квалификационный уровень | 6 386 |
| 4.2.2. | 3 квалификационный уровень | 7 046 |
| 4.2.3. | 4 квалификационный уровень | 7 267 |
| 4.2.4. | 5 квалификационный уровень | 7 487 |
| 4.3. | Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" | |
| 4.3.1. | 2 квалификационный уровень | 16 467 |
| 4.4. | Профессиональная квалификационная группа "Руководители" | |

| | | |
|--------|--|--------|
| | структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием" | |
| 4.4.1. | 1 квалификационный уровень | 18 382 |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н | |
| 5.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" | |
| 5.1.1. | 1 квалификационный уровень | 5 654 |
| 5.1.2. | 2 квалификационный уровень | 6 153 |
| 5.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | |
| 5.2.1. | 1 квалификационный уровень | 7 383 |
| 5.2.2. | 2 квалификационный уровень | 8 123 |
| 5.2.3. | 3 квалификационный уровень | 8 856 |
| 5.2.4. | 4 квалификационный уровень | 9 104 |
| 5.2.5. | 5 квалификационный уровень | 9 346 |
| 5.3. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | |
| 5.3.1. | 1 квалификационный уровень | 9 439 |
| 5.3.2. | 2 квалификационный уровень | 9 713 |
| 5.3.3. | 3 квалификационный уровень | 9 984 |
| 5.3.4. | 4 квалификационный уровень | 10 251 |
| 5.3.5. | 5 квалификационный уровень | 11 275 |
| 5.4. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" | |
| 5.4.1. | 1 квалификационный уровень | 12 516 |
| 5.4.2. | 2 квалификационный уровень | 13 892 |
| 5.4.3. | 3 квалификационный уровень | 15 420 |
| 6. | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н | |
| 6.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" | |
| 6.1.1. | 1 квалификационный уровень | 5 350 |
| 6.1.2. | 2 квалификационный уровень | 5 903 |

| | | |
|--------|--|-------|
| 6.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | |
| 6.2.1. | 1 квалификационный уровень | 6 031 |
| 6.2.2. | 2 квалификационный уровень | 6 930 |
| 6.2.3. | 3 квалификационный уровень | 7 575 |
| 6.2.4. | 4 квалификационный уровень | 9 966 |
| 7. | Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н | |
| 7.1. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" | |
| 7.1.1. | 1 квалификационный уровень | 6 457 |
| 7.2. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" | |
| 7.2.1. | 1 квалификационный уровень | 6 981 |
| 7.2.2. | 2 квалификационный уровень | 7 369 |
| 7.2.3. | 3 квалификационный уровень | 7 739 |
| 7.2.4. | 4 квалификационный уровень | 8 352 |
| 8. | Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе | |
| 8.1. | Ассистент (помощник) | 7 294 |