



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Хабаровского края

(Минобрнауки Хабаровского края)

ПРИКАЗ

25.07.2024 № 29

г. Хабаровск

Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Хабаровского края

В соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства края от 4 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", постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр, приказываю:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – Положение);

Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – Примерное положение);

Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям краевых государственных казенных, бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края.

2. Признать утратившими силу:

1) приказы министерства образования и науки Хабаровского края: от 4 мая 2011 г. № 172 "О государственной аккредитации образовательных учреждений";

от 19 марта 2012 г. № 549 "Об утверждении положения об организации работы по охране труда в министерстве образования и науки Хабаровского края и подведомственных учреждениях";

от 5 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 13 января 2017 г. № 1 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 16 июля 2018 г. № 27 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 31 января 2019 г. № 3 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 23 апреля 2019 г. № 13 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 13 сентября 2019 г. № 38 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 19 декабря 2019 г. № 52 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 28 февраля 2020 г. № 3 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016

г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 16 апреля 2020 г. № 10 "О внесении изменений в приложение № 7 к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденному приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

29 мая 2020 г. № 21 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 27 июля 2020 г. № 28 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 15 декабря 2020 г. № 45 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 18 марта 2021 г. № 9 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 13 августа 2021 г. № 37 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 20 мая 2022 г. № 21 "О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Хабаровского края";

от 21 июля 2022 г. № 33 "О внесении изменения в приказ министерства

образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 16 декабря 2022 г. № 272 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31";

от 2 февраля 2023 г. № 6 "О внесении изменений в положение, примерное положение об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31";

от 2 июня 2023 г. № 39 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

от 31 августа 2023 г. № 56 "О внесении изменений в Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденные приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31";

от 25 декабря 2023 г. № 84 "О внесении изменения в Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденное приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31";

от 2 апреля 2024 г. № 15 "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 5 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края";

2) пункты 1, 2 приказа министерства образования и науки Хабаровского края от 27 апреля 2023 г. № 25 "О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Хабаровского края";

3) Приложения № 1, 2 к приказу министерства образования и науки Хабаровского края от 27 апреля 2023 г. № 25 "О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Хабаровского края";

4) пункты 2, 3 приказа министерства образования и науки Хабаровского края от 19 мая 2023 г. № 35 "О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Хабаровского края";

5) пункты 1, 2 приказа министерства образования и науки Хабаровского

края от 13 ноября 2023 г. № 71 "О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Хабаровского края";

6) пункты 4 – 6 приказа министерства образования и науки Хабаровского края от 21 ноября 2023 г. № 76 "Об утверждении Положения об оплате труда отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и апелляционные комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Хабаровском крае, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты министерства образования и науки Хабаровского края";

7) пункты 2,3 приказа министерства образования и науки Хабаровского края от 28 февраля 2024 г. № 11 "О внесении изменений в отдельные положения отдельных приказов министерства образования и науки Хабаровского края";

8) Приложения № 1, 2 к приказу министерства образования и науки Хабаровского края от 28 февраля 2024 г. № 11 "О внесении изменений в отдельные положения отдельных приказов министерства образования и науки Хабаровского края".

3. Управлению планирования, финансирования и контроля министерства образования и науки Хабаровского края направить копию настоящего приказа:

1) не позднее трех рабочих дней со дня принятия в прокуратуру края, в правовой департамент Губернатора края для государственной регистрации;

2) в течение пяти календарных дней со дня их государственной регистрации в министерство цифрового развития и связи края для опубликования; в управление инфраструктуры, имущественного комплекса и информатизации образования для размещения на официальном сайте министерства;

3) в течение семи календарных дней после дня первого официального опубликования посредством системы электронного документооборота Правительства края в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области с указанием сведений об источниках его официального опубликования.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением:

пунктов 1.3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 8.2 приложения № 1 к Положению, 1.3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 8.2 приложения № 1 к Примерному Положению, действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.;

абзаца второго подпункта 2.2.1 приложения № 2 к Положению, абзаца второго подпункта 2.2.1 приложения № 2 к Примерному положению, действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 г.;

подпункта 2.12.8 Положения, подпункта 2.12.8 Примерного положения, вступающих в силу с 1 сентября 2024 г.

И.о. министра



А.А. Протско

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "25" 07 2024 г. № 29

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевых государственных казенных организаций системы общего и дополнительного образования детей, Краевого государственного казенного учреждения "Региональный центр оценки качества образования", краевого государственного казенного учреждения "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования" (далее – работники, организации, соответственно) за счет средств краевого бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

1.3. Зарплата 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, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.4. Зарплата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, 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 организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников организаций включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций 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 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

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 организаций 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 № 1 к настоящему Положению.

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

объеме:

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

10 часов в неделю – директорам организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках – до 100 человек).

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3 настоящего подраздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.12 настоящего раздела, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом 2.13 настоящего раздела, критерии и порядок их установления устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 179-пр.

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

2.1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени, в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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

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 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. К должностям окладам (ставкам заработной платы) по ПКТ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

молодому специалисту.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Действие статуса молодого специалиста приостанавливается, а в последствии возобновляется в следующих случаях:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направления на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения и защиты кандидатской диссертации (общий срок не более трех лет);

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятель-

ность, статус молодого специалиста сохраняется при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трех лет.

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.3. 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".

2.2.4. 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 образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется министерством образования и науки Хабаровского края (далее – министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самой организацией.

2.2.6. 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 организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

2.2.7. 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.

2.2.8. 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 краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.2.9. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист", к должностным окладам

(ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

"педагог-наставник" – 30 процентов;

"педагог-методист" – 20 процентов.

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 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностям окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается выплата 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 5 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 выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);

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 подразделах 2.2 – 2.4, 2.6 – 2.11 настоящего раздела)

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. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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 "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплата за специфику работы в отдельной организации.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников высшего и дополнительного профессионального образования

Должности работников высшего и дополнительного профессионального образования включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

2.8. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

Должности работников сферы научных исследований и разработок включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".

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

2.9.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.9.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельной организации.

2.10. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

2.10.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2.10.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельной организации.

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

2.11.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.11.2. Условия оплаты труда руководителя организации 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 г. № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

2.11.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством.

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

2.11.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.11.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

2.11.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации 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 государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования", ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации (далее – награда), – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, за получение награды устанавливаются:

при получении награды – со дня вступления в силу правового акта о награждении;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о присуждении ученой степени доктора наук.

2.11.8. Министерство устанавливает руководителям организаций выплаты стимулирующего характера.

Руководителям организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам достижения утвержденных показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя за соответствующий период.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению министерства может быть установлен рост средней заработной платы работников организации 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 руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организаций, 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 среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством в кратности от 1 до 4.

2.12. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.12.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр, 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);

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

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

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 4 августа 2008 г., № 178-пр.

2.12.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и 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.

2.12.3. 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 г. № 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.

2.12.4. 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 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

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.

2.12.5. 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.

2.12.6. 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.

2.12.7. 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; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др., устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.12.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.12.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 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.

2.12.10. 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.

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

2.13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.13.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

2.13.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды;

выплаты за качество выполняемых работ;

за работу в сельской местности;

надбавка за выслугу лет;

выплаты за классность;

- премиальные выплаты по итогам работы; молодому специалисту.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении награды – со дня вступления в силу правового акта о награждении;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды 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 согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Размер выплаты молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер выплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25 процентов.

2.13.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

2.13.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, 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.

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

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

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

адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.13.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

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

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

2.13.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам краевых казенных государственных организаций, подведомственных министерству (приложение № 7 к настоящему Положению).

Настоящее Положение не распространяет свое действие на оплату труда отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и апелляционные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае.

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

2.13.9. 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.

2.14. Другие вопросы оплаты труда

2.14.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руко-

водителем организации и включает в себя все должности служащих (профес- сий рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структур- ным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

2.14.2. Министерство вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомога- тельного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процен- тов), а также перечень должностей, относимых к административно-управлен- ческому и вспомогательному персоналу.

2.14.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться мате- риальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа ра- ботников.

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 процент- ной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, при- равненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

2.14.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и дру- гих нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответствен- ность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.14.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окла- дов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад руководителя организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

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	7 715
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	7 963
1.2.2.	2 квалификационный уровень	8 213
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	9 381
1.3.2.	2 квалификационный уровень	9 896
1.3.3.	3 квалификационный уровень	10 662
1.3.4.	4 квалификационный уровень	11 175
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	11 598
1.4.2.	2 квалификационный уровень	12 232
1.4.3.	3 квалификационный уровень	12 906
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н	

1	2	3
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	12 396
2.1.2.	2 квалификационный уровень	12 916
2.1.3.	3 квалификационный уровень	13 441
2.1.4.	4 квалификационный уровень	13 966
2.1.5.	5 квалификационный уровень	14 491
2.1.6.	6 квалификационный уровень	15 011
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	9 124
2.2.2.	2 квалификационный уровень	9 656
2.2.3.	3 квалификационный уровень	10 446
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"	6 972
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7 957
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	8 961
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	10 452
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	5 964
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
4.2.1.	2 квалификационный уровень	6 803
4.2.2.	3 квалификационный уровень	7 507
4.2.3.	4 квалификационный уровень	7 742
4.2.4.	5 квалификационный уровень	7 976
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
4.3.1.	2 квалификационный уровень	17 542
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием"	
4.4.1.	1 квалификационный уровень	19 582
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	5 980

1	2	3
5.1.2.	2 квалификационный уровень	6 508
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
5.2.1.	1 квалификационный уровень	7 809
5.2.2.	2 квалификационный уровень	8 591
5.2.3.	3 квалификационный уровень	9 367
5.2.4.	4 квалификационный уровень	9 629
5.2.5.	5 квалификационный уровень	9 885
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5.3.1.	1 квалификационный уровень	9 984
5.3.2.	2 квалификационный уровень	10 273
5.3.3.	3 квалификационный уровень	10 560
5.3.4.	4 квалификационный уровень	10 842
5.3.5.	5 квалификационный уровень	11 926
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
5.4.1.	1 квалификационный уровень	13 238
5.4.2.	2 квалификационный уровень	14 693
5.4.3.	3 квалификационный уровень	16 310
6.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	5 659
6.1.2.	2 квалификационный уровень	6 244
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
6.2.1.	1 квалификационный уровень	6 379
6.2.2.	2 квалификационный уровень	7 330
6.2.3.	3 квалификационный уровень	8 012
6.2.4.	4 квалификационный уровень	10 541
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	6 829
7.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
7.2.1.	1 квалификационный уровень	7 384
7.2.2.	2 квалификационный уровень	7 794
7.2.3.	3 квалификационный уровень	8 186
7.2.4.	4 квалификационный уровень	8 833
8.	Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной	

1	2	3
	квалификационной группе	
8.1.	Ассистент (помощник)	7 715
8.2.	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 175

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) краевых государственных казенных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, а также краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения "Школа № 1" (далее – образовательные организации).

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета размер вознаграждения составляет 1 000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

15 человек в организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

25 человек в краевом государственном казенном общеобразовательном учреждении "Школа № 1".

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1 000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического ра-

ботника 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:

вознаграждение в размере 5 000 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 в организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. и более человек;

вознаграждение в размере 10 000 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 в организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

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 № 3

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер выплаты (%)
1	2	3
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам * другим работникам *	20 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 **	30 20 15
3.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	20
4.	За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	50 - 75
5.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	10 - 15
6.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	15

*Непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

**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.

1	2	3
7.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
8.	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	20
9.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
10.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15
11.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение наград, 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
Получение наград, соответствующих у руководящих работников профилю организации, у педагогических работников профилю педагогической деятельности	10	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
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 учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам краевых государственных казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – организации), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1) руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

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

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;

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 краевых государственных организаций системы образования 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:

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 автономном нетиповом образовательном учреждении "Хабаровский центр развития психологии и детства "Психология";

краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования".

краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";

министерстве образования и науки Хабаровского края;

органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

централизованных бухгалтериях городских округов, муниципальных округов и муниципальных районов;

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;

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;

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;

5) для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды ра-

боты, 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 руководителя организации.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

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.

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.

4.4. 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 руководителей организаций системы образования.

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "25" 04 2024 г. № 29

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных бюджетных
и автономных организаций, подведомственных министерству
образования и науки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и автономных организаций системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, а также работников краевого государственного автономного нетипового образовательного учреждения "Хабаровский центр развития психологии и детства "Психология" (далее также – работники, организации соответственно) 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, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Зарплата 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, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.4. Зарплата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников организаций включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций 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 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организации. 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 организаций 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 устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных в приложении № 1 к настоящему Примерному 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;

10 часов в неделю – директорам организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках – до 100 человек).

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3 настоящего подраздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.12 настоящего раздела, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом 2.13 настоящего раздела, критерии и порядок их установления, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 179-пр.

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

2.1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с п. 1 Минздравсоцразвития России от 5 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 выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

молодому специалисту.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Действие статуса молодого специалиста приостанавливается, а в последствии возобновляется в следующих случаях:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направления на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения и защиты кандидатской диссертации (общий срок не более трех лет);

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, статус молодого специалиста сохраняется при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трех лет.

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.3. 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".

2.2.4. 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 организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется министерством образования и науки Хабаровского края (далее – министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самой организацией.

2.2.6. 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 организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

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

2.2.8. 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 краевых государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 2 к настоящему Примерному Положению).

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

"педагог-наставник" – 30 процентов;

"педагог-методист" – 20 процентов.

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 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается выплата 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 5 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 выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);

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 подразделах 2.2 – 2.4, 2.6 – 2.11 настоящего раздела)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ 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 выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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 общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплата за специфику работы в отдельной организации.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников высшего и дополнительного профессионального образования

Должности работников высшего и дополнительного профессионального образования включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

2.8. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

Должности работников сферы научных исследований и разработок включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".

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

2.9.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.9.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельной организации.

2.10. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

2.10.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и со-

циального развития России от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2.10.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие выплаты:

за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельной организации.

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

2.11.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.11.2. Условия оплаты труда руководителя организации 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 г. № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

2.11.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством.

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

2.11.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.11.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в соответствии с подразделом 2.12 настоящего раздела.

2.11.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации 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 государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования", ведомственной награды Министерства просвещения Российской Феде-

рации (далее – награда), полученной за заслуги в сфере деятельности организации, – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, за получение награды устанавливаются:

при получении награды – со дня вступления в силу правового акта о награждении;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о присуждении ученой степени доктора наук.

2.11.8. Министерство устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Руководителям организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются министерством, по результатам достижения утвержденных показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя за соответствующий период.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению министерства может быть установлен рост средней заработной платы работников организации 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 руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организаций, 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 среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством в кратности от 1 до 4.

2.12. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.12.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр, 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; за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

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 4 августа 2008 г. № 178-пр.

2.12.2. 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.

2.12.3. 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 г. № 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 си-

стемы 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.

2.12.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

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.

2.12.5. 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.

2.12.6. 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.

2.12.7. 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; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др., устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.12.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.12.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер – 35 процентов.

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.

2.12.10. 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.

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

2.13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.13.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

2.13.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат:
 выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды;
 выплаты за качество выполняемых работ;
 за работу в сельской местности;
 надбавка за выслугу лет;
 выплаты за классность;
 премиальные выплаты по итогам работы;
 молодому специалисту.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды приведены в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
 при присвоении награды – со дня вступления в силу правового акта о награждении;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды 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 согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

Размер выплаты молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер выплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25 процентов.

2.13.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

2.13.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, 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 образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

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

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

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

адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.13.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

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

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

2.13.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам краевых бюджетных и автономных государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 7 к настоящему Примерному положению).

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

2.13.9. 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.

2.14. Другие вопросы оплаты труда

2.14.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) данной организации.

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

2.14.2. Министерство 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.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации 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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению об
оплате труда работников крае-
вых государственных бюджет-
ных и автономных организаций,
подведомственных министер-
ству образования и науки Хаба-
ровского края

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ

(минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной
платы по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням

№ 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	7 715
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	7 963
1.2.2.	2 квалификационный уровень	8 213
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	9 381
1.3.2.	2 квалификационный уровень	9 896
1.3.3.	3 квалификационный уровень	10 662
1.3.4.	4 квалификационный уровень	11 175
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	11 598
1.4.2.	2 квалификационный уровень	12 232
1.4.3.	3 квалификационный уровень	12 906
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	

1	2	3
	структурных подразделений	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	12 396
2.1.2.	2 квалификационный уровень	12 916
2.1.3.	3 квалификационный уровень	13 441
2.1.4.	4 квалификационный уровень	13 966
2.1.5.	5 квалификационный уровень	14 491
2.1.6.	6 квалификационный уровень	15 011
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	9 124
2.2.2.	2 квалификационный уровень	9 656
2.2.3.	3 квалификационный уровень	10 446
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"	6 972
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7 957
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	8 961
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	10 452
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	5 964
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
4.2.1.	2 квалификационный уровень	6 803
4.2.2.	3 квалификационный уровень	7 507
4.2.3.	4 квалификационный уровень	7 742
4.2.4.	5 квалификационный уровень	7 976
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
4.3.1.	2 квалификационный уровень	17 542
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием"	
4.4.1.	1 квалификационный уровень	19 582
5.	Профессиональные квалификационные группы отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России	

1	2	3
	от 29 мая 2008 г. № 247н	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	5 980
5.1.2.	2 квалификационный уровень	6 508
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
5.2.1.	1 квалификационный уровень	7 809
5.2.2.	2 квалификационный уровень	8 591
5.2.3.	3 квалификационный уровень	9 367
5.2.4.	4 квалификационный уровень	9 629
5.2.5.	5 квалификационный уровень	9 885
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5.3.1.	1 квалификационный уровень	9 984
5.3.2.	2 квалификационный уровень	10 273
5.3.3.	3 квалификационный уровень	10 560
5.3.4.	4 квалификационный уровень	10 842
5.3.5.	5 квалификационный уровень	11 926
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
5.4.1.	1 квалификационный уровень	13 238
5.4.2.	2 квалификационный уровень	14 693
5.4.3.	3 квалификационный уровень	16 310
6.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	5 659
6.1.2.	2 квалификационный уровень	6 244
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
6.2.1.	1 квалификационный уровень	6 379
6.2.2.	2 квалификационный уровень	7 330
6.2.3.	3 квалификационный уровень	8 012
6.2.4.	4 квалификационный уровень	10 541
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	6 829
7.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	

1	2	3
7.2.1.	1 квалификационный уровень	7 384
7.2.2.	2 квалификационный уровень	7 794
7.2.3.	3 квалификационный уровень	8 186
7.2.4.	4 квалификационный уровень	8 833
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)	7 715
8.2.	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 175

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Примерному положению об
оплате труда работников краевых
государственных бюджетных
и автономных организаций,
подведомственных министерству
образования и науки Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) краевых государственных бюджетных и автономных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, а также краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" (далее – образовательные организации).

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета размер вознаграждения составляет 1 000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

15 человек в организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

12 человек в краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи".

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1 000 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:

вознаграждение в размере 5 000 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 в организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. и более человек;

вознаграждение в размере 10 000 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 в организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

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 № 3

к Примерному положению об
оплате труда работников крае-
вых государственных бюджет-
ных и автономных организаций,
подведомственных министер-
ству образования и науки Хаба-
ровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессио-
нальной квалификационной группы "общеотраслевые профессии рабочих
второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные
(особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Примерному положению об
оплате труда работников крае-
вых государственных бюджет-
ных и автономных организаций,
подведомственных министр-
ству образования и науки Хаба-
ровского края

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер вы- платы (про- центы)
1	2	3
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам* другим работникам *	20 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 **	30 20 15
3.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	20
4.	За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	50 – 75
5.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	10 – 15

*Непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

**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.

1	2	3
6.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	15
7.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
8.	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	20
9.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
10.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15
11.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Примерному положению об
оплате труда работников краевых
государственных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных министерству
образования и науки Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение наград 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
Получение наград, соответствующих у руководящих работников профилю организации, у педагогических – профилю педагогической деятельности	10	10

*Работникам, занимающим штатные должности в краевом государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования имени К.Д. Ушинского", ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями ежемесячные доплаты за ученую степень, составляют:

доктора наук – в размере 7 тыс. рублей;
кандидата наук – в размере 3 тыс. рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Примерному положению об
оплате труда работников крае-
вых государственных бюджет-
ных и автономных организаций,
подведомственных министер-
ству образования и науки Хаба-
ровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом
имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	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)

1	2
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 учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Примерному положению об
оплате труда работников кра-
евых государственных бюджет-
ных и автономных организаций,
подведомственных министер-
ству образования и науки Хаба-
ровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам
краевых государственных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края.

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам кра-
евых государственных бюджетных и автономных организаций, подведом-
ственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – ор-
ганизации), производится дифференцированно в зависимости от стажа ра-
боты, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1) руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по
административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже ра-
боты:

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

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;

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 кра-
евых государственных организаций системы образования 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:

- 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 автономном нетиповом образовательном учреждении "Хабаровский центр развития психологии и детства "Психология";
 - краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
 - краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования".
 - краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению".
 - министерстве образования и науки Хабаровского края;
 - органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
 - централизованных бухгалтериях городских округов, муниципальных округов и муниципальных районов;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
- 5) для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды ра

боты, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с положениями № 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 руководителя организации.

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.

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.

4.4. 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 руководителей организаций системы образования.

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "25" "04" 2024 г. № 29

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат руководителям краевых государственных казенных, бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления стимулирующих выплат руководителям краевых государственных казенных, бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – руководители организаций, организации, министерство соответственно), за исключением профессиональных образовательных организаций.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей организаций в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению края качественных образовательных услуг.

Размеры стимулирующих выплат определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых министерством.

1.3. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за выслугу лет;
- выплата за наличие ученой степени;
- выплата за наличие ученого звания;
- получение наград.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты руководителям организаций за качество выполняемых работ назначаются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается распоряжением министерства. Комиссия формируется в составе председателя комиссии, заместителя

председателя комиссии, ответственного секретаря и членов комиссии.

Общее количество членов Комиссии должно составлять не менее семи человек.

В состав комиссии включаются работники министерства.

2.3. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом Хабаровского края, законами Хабаровского края, нормативными правовыми актами Губернатора края, Правительства края, а также настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

оценка результатов деятельности руководителей организаций;
установление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

Для установления стимулирующих выплат вновь принимаемым руководителям организаций применяются баллы, проценты, установленные комиссией за период, предшествующий дате приема нового руководителя организации.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в целях повышения мотивации руководителей организаций к мобилизации доходов от предпринимательской деятельности и производятся ежегодно в текущем финансовом году.

Размер выплаты за качество выполняемых работ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом министерства по кадровым вопросам на основании ходатайства отраслевого управления, курирующего соответствующие организации, по итогам годовой отчетности на текущий финансовый год, в абсолютном размере согласно приложению № 1 к настоящему Положению. Ходатайство предоставляется в срок до 10 февраля.

2.6. Комиссия один раз в полугодие (до 20 июля и 30 января) осуществляет оценку эффективности деятельности руководителей организаций.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом. Срок оформления и подписания протокола – в течение трех рабочих дней со дня принятия решения комиссии. На основании протокола руководитель министерства в течение трех рабочих дней со дня его подписания издает приказ министерства по кадровым вопросам.

2.7. Премирование по итогам работы (квартал, полугодие, девять месяцев, год) предусматривается в целях поощрения руководителей организаций за общие результаты труда за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организаций в текущем году:

за квартал, полугодие, девять месяцев – не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

за год – не позднее 20 декабря текущего года.

Основные показатели деятельности организаций представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу. На выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

2.8. Выплата премий по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) руководителям организаций производится по решению руководителя министерства на основании приказа министерства по кадровым вопросам.

2.9. Размер надбавки за выслугу лет определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.10. Стимулирующие выплаты руководителям организаций производятся в пределах средств фонда оплаты труда организаций.

2.11. Премияльные выплаты руководителям организаций не носят обязательный характер.

2.12. Премияльные выплаты руководителям организаций по итогам работы:

а) уменьшаются при:
 невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;

нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
 отрицательной оценке деятельности организаций;
 нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
 несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;

наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершении финансового года);

невыполнении плана по привлечению внебюджетных средств (за год);
 некачественном выполнении поручений министра образования и науки края;

б) не назначаются в случае:
 нарушения требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;

наличия дисциплинарного взыскания*;
 отсутствия лицензии и свидетельства о государственной аккредитации (при наличии необходимости указанных документов).

Премияльные выплаты уменьшаются или не назначаются в указанных в

*Премияльные выплаты по итогам работы не назначаются в случае наличия (наложения) дисциплинарного взыскания в том квартале, за который выплачивается премия.

подпунктах "а", "б" настоящего пункта случаях на основании служебной записки, подготовленной структурными подразделениями министерства и направленной для рассмотрения и согласования в адрес министра.

2.13. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3. Порядок установления и размеры надбавок за выслугу лет руководителям организаций

3.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) руководителям организаций производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, в следующих размерах:

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

3.2. Выплата надбавки производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.3. Финансирование расходов по выплате надбавок руководителям организаций осуществляется за счет средств краевого бюджета.

3.4. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

- 1) время работы в:
 - организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
 - краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
 - краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования";
 - министерстве;
 - органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
 - централизованных бухгалтериях городских округов, муниципальных округов и муниципальных районов;
- 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;
- 3) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 4) руководителям, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.); и иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в общий стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель министерства на основании заявления руководителя работника. Срок принятия решения – 15 рабочих дней со дня получения заявления руководителя работника;

5) 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".

3.5. Общий стаж работы устанавливается на основании трудовой книжки и (или) информации о трудовой деятельности и трудовом стаже руководителя организации, оформленных в установленном законодательством порядке.

3.6. Размер надбавки устанавливается приказом министерства по кадровым вопросам исходя из стажа работы.

3.7. Надбавка выплачивается исходя из должностного оклада.

3.8. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.9. 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.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат руководителям краевых государственных казенных, бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

РАЗМЕР

выплаты за качество выполняемых работ, определяемый от суммы доходов, полученных образовательными организациями от приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год

Сумма дохода в год (тыс. рублей)	Размер ежемесячной выплаты (тыс. рублей)	Размер выплаты в год (тыс. рублей) (графа 2 x 12 мес.)
1	2	3
1 000 – 10 000	2	24
10 001 – 20 000	4	48
20 001 – 30 000	6	72
30 001 – 40 000	8	96
40 001 – 50 000	10	120
50 001 – 60 000	12	144
60 001 – более	14	168

В случае получения гранта в отчетном финансовом году в объеме не менее 50 процентов от общей суммы доходов от приносящей доход деятельности размер ежемесячной выплаты увеличивается на 4 000 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат руководителям краевых государственных казенных, бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для установления премиальных выплат по итогам работы руководителей краевых государственных бюджетных, казенных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

№ п/п	Показатели	Размер премии в процентах от должностного оклада
1.	Выполнение плана работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год	25
2.	Качественное и оперативное выполнение заданий, поручений Учредителя	25
3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	25
4.	Отсутствие нарушений финансовой, трудовой, налоговой дисциплины	25