

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Владивостокская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» (КГКСКОУ Владивостокская КШИ № 2)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников КГКСКОУ Владивостокской КШИ № 2.

Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности Работников в повышении эффективности и качества труда, соблюдения трудовой дисциплины, добросовестного использования предоставляемых льгот и гарантий.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Размеры окладов работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящим Положением;

мнения профсоюзного органа образовательного учреждения.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы (Приложение 1);

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В размеры окладов педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации (100 рублей) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты образующие новый оклад:

повышающий коэффициент по занимаемой должности (для педагогических работников);

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. Размер нового (должностного) оклада работника с учетом повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения оклада работника, установленного по квалификационному уровню профессионально квалификационной группе на повышающий коэффициент по каждому основанию путем последующего сложения оклада и сумм, полученных от применения повышающих коэффициентов:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

R_{op} – размер нового (должностного) оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,1
Высшее профессиональное образование	0,2

2.3.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к окладам медицинских и педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
без квалификационной категории	0,1

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

2.3.5. Повышающий коэффициент 0,15 – 0,2 применяется к окладам работников за специфику работы в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень должностей настоящего пункта определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения (Приложение № 2).

2.3.6. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, медицинским и педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности:

от 1 до 5 лет – 0,1;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,2;

свыше 15 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент устанавливается по основному месту работы.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера коэффициента в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера коэффициента

производится по окончании указанных периодов.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

После определения стажа работы в учреждении издается приказ директора о применении коэффициента. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа директора по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента.

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

2.3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессионально квалификационных групп в процентах к окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

3.2. Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, перечнем компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края.

3.3. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом директор учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года

в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.7. Компенсационные выплаты работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ (Приложение № 3).

3.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты (надбавки), направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, усилению их заинтересованности и ответственности в результатах своего труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, с учетом рекомендаций отраслевого органа (Приложение № 4).

4.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах

или коэффициентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Суммарный размер стимулирующих выплат (надбавок) не должен превышать 250 %.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

4.5. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие факторы:

- профессиональный опыт, уникальные знания и навыки в размере 5 %;
- степень важности, сложности и ответственности выполняемой работы в размере 10%;
- индивидуальные деловые качества работника (инициативность, оперативность выполняемой работы) – не более 5 %;
- способность генерировать нестандартные идеи, эффективное использование информационных, интеллектуальных, материально-технических ресурсов, необходимых для решения тактических и стратегических задач образовательной организации – 5 %.

4.6. Работникам, имеющим отраслевые почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в следующих размерах:

работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный мастер спорта», отраслевые почетные звания, нагрудные знаки – 3 процента оклада с учетом повышающих коэффициентов;

работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук при

условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 5 процентов оклада с учетом повышающих коэффициентов;

работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» – 7 процентов оклада с учетом повышающих коэффициентов.

4.7. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплат премий по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, в размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом представительного органа работников.

4.8. Учителям и другим педагогическим работникам в пределах фонда оплаты труда может производиться денежная выплата в виде вознаграждения за классное руководство в размере 2000 рублей в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной типовым положением специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида:

- для класса с обучающимися, имеющими легкую умственную отсталость – 12 человек;

- для класса с обучающимися, имеющими умеренную и тяжелую умственную отсталость – 10 человек.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

Критерии оценки эффективности работы классных руководителей утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается выплата к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки в размере 25 процентов установленного оклада (должностного оклада).

Указанная выплата устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если молодые специалисты отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением.

4.10. Стимулирующие выплаты (надбавки) производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

по решению директора - заместителям директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, секретарю учебной части, врачу, медицинской сестре, заведующему хозяйством;

по решению директора и ходатайству или представлению заместителя директора по учебной работе – учителям, учителю-логопеду, инструктору по труду, педагогам-психологам;

по решению директора и ходатайству или представлению заместителя директора по воспитательной работе - воспитателям, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу дополнительного образования, библиотекарю, помощнику воспитателя;

по решению директора и ходатайству заместителей директора – классным руководителям;

по решению директора и ходатайству (представления) заведующего хозяйством - водителю, слесарю-сантехнику, кастелянше, машинистам по стирке и ремонту спецодежды, поварам, кладовщику, кухонному рабочему, электромонтеру, плотнику, уборщикам служебных помещений, сторожам, дворникам.

4.11. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, несвоевременным выполнением заданий, регулярных ошибок при исполнении документов и поручений руководства; нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению.

4.12. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

V. Доплаты, связанные с режимом работы и условиями труда

5.1. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы может устанавливаться в исключительных случаях по решению директора:

5.1.1. педагогическому работнику за фактически отработанное время, отраженное в финансовом документе (журнале учета пропущенных и замещенных уроков) на основании надлежаще оформленных документов (приказов, больничных листов, записей в классном журнале) по должностному окладу (с учетом повышающих коэффициентов);

5.1.2. в отдельных случаях может быть установлена доплата до 50% от должностного оклада (с учетом повышающих коэффициентов), исполняющему трудовые обязанности временно отсутствующего работника при невозможности перераспределении обязанностей отсутствующего работника среди других работников по ряду причин.

5.2. Доплата за вредные и тяжелые условия труда устанавливаются с учетом их специфики на основании данных аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с действующим законодательством. Размеры компенсации устанавливаются с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации школы-интерната.

5.3. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ устанавливается приказом директора на срок не более одного года в размере до 50% должностного оклада по основной работе.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) настоящего учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

VII. Оказание материальной помощи работникам учреждения

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры

устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.