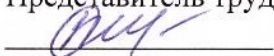


СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива



О.А.Сутолкина

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "СПАССКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ
(КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-
ИНТЕРНАТ"

Подписано цифровой подписью: КРАЕВОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СПАССКАЯ
СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ"
Дата: 2023.10.18 09:40:45 +10'00'



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
КГБОУ Спасская КШИ
от 30.09.2023 года № 32

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного
общеобразовательного бюджетного учреждения «Спасская специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-интернат»,
подведомственного Министерству образования Приморского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», на основании приказа министерства образования и науки Приморского края от 16 марта 2023 года № 23а-359 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края» с изменениями от 31 марта 2023 года № 23-а -473 от 31.03.2023 года.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников КГБОУ Спасская КШИ (далее учреждение), подведомственных министерству;

- 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 зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно 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. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система 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 или профессиональных стандартов;

- 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;

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

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

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- 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.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников учреждения, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

- по I квалификационной категории - 0,05;

- по высшей квалификационной категории - 0,1;

- за специфику работы в учреждениях — 0,05.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, 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 наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5 Условия оплаты труда работников КГ ОБУ Спасская КШИ, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры .

2.6 Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.7. **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.8. Размеры и условия осуществления **выплат стимулирующего характера** устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в КГ ОБУ Спасская КШИ показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников КГ ОБУ Спасская КШИ применяется при оплате:

- а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2 Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

3.3 Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных

выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

4.2. Работникам КГБОУ Спасская КШИ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на **работах с вредными и (или) опасными условиями труда**.

4.2.2. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- а) за совмещение профессий (должностей);
- б) за расширение зоны обслуживания;
- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу в ночное время;
- ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за **работу в местностях с особыми климатическими условиями**.

4.3. Размер повышения оплаты труда работников КГБОУ Спасская КШИ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - **4 % от должностного оклада**. По итогам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте будут признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, установленным педагогическим работникам КГБОУ Спасская КШИ, указанным в подпункте «г» пункта 4.2.2 относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. (изменения) Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом).

4.5.1 Учителям и другим педагогическим работникам производится **ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство:**

2200,00 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

5000,00 рублей за счет субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания,

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте), независимо от количества обучающихся и реализуемого уровня адаптированной образовательной программы.

Выплата назначается при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в

общеобразовательных учреждениях.

4.5.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов.

За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника	
за проверку тетрадей:	
начальная школа	10%
математика	10%
русский язык	15%

4.5.3 Учителям и другим педагогическим работникам может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами в размере не более 5 процентов.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом

4.6. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований ТК РФ.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников КГОБУ Спасская КШИ осуществляется в соответствии со статьей 148 Трудового Кодекса РФ. К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляется:

в размере 1,2 – районный коэффициент, применяемый к территории Спасского района Приморского края;

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 (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

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

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. **Выплаты стимулирующего характера**, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в КГОБУ Спасская КШИ показателей и критериев оценки эффективности труда работников КГОБУ Спасская КШИ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами работникам КГОБУ Спасская КШИ устанавливаются

следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы 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.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах:

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 8 лет	6%
от 8 до 10 лет	9%
10 и более лет	10%

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее – выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с Порядком распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты работы к должностным окладам работников КГОБУ Спасская КШИ.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.8. Премии по итогам работы (далее – премии) в КГ ОБУ Спасской КШИ устанавливаются за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

- Размер и порядок осуществления **премии по итогам работы за год** устанавливается распорядительным актом руководителя как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

- и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений - до 50% должностного оклада;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения; (за участие в грантах различного уровня, реализацию ученических социально ориентированных, исследовательских, сетевых, учебных или других проектов, не менее 2 проектов за учебный период, организацию и проведение мероприятий (семинары, конференции, фестивали и др.) районного или регионального уровня – от 10 до 50% должностного оклада - в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии назначаются:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации- 3000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации-5000 рублей;

в связи с празднованием Дня учителя - педагогическим работникам -5000 рублей, иным (кроме директора, главного бухгалтера и заместителей руководителя) – 3000 рублей; по праздничным датам – 3000 рублей

в связи с юбилейными датами (50 и последующие каждые 5 лет) - 5000 рублей;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости по достижению пенсионного возраста -5000 рублей (при стаже в учреждении от 15 до 20 лет); 10000 рублей (при стаже в учреждении от 20 до 25 лет); 20000 рублей (при стаже в учреждении свыше 25 лет)

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением- до 20 000 рублей.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат за интенсивность и качество работы создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом директора КГ ОБУ Спасская КШИ с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10 Молодым специалистам педагогического состава, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в образовательное учреждение на основании Закона Приморского края от 23 ноября 2018 года № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» производятся следующие выплаты из средств краевого бюджета:

- единовременную денежную выплату в размере от 300 000 руб. до 400 000 руб.;

- ежемесячную денежную выплату в размере 10 000 руб. до достижения трехлетнего стажа работы в образовательной организации;

- ежемесячную денежную выплату в размере 5 000 руб. наставнику молодого

специалиста в течении одного года;

- компенсацию расходов за наем (поднаем) жилого помещения в размере 50% фактических расходов по договору найма (поднайма) жилого помещения, но не более 10 000 руб. в месяц, в течении одного года работы в образовательном учреждении.

5.11 Педагогическим работникам образовательных учреждений из средств краевого бюджета производится компенсация части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение раз в три года в размере 25% фактических расходов стоимости путевки, но не более 15 000 руб.

5.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.13. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

5.14 Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Средства краевого бюджета для формирования фонда оплаты труда работников КГОБУ Спасская КШИ определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения государственного задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, установленных в соответствии с приложением к настоящему приказу, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере не более 3,6 размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к настоящему приказу, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края»;

премии по итогам работы для работников КГОБУ Спасская КШИ (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере не более двух размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к настоящему приказу, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

6.3. Руководитель КГОБУ Спасская КШИ вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

6.4. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам КГОБУ Спасская КШИ может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Положения об оплате труда работников КГОБУ Спасская КШИ принимается, руководствуясь примерным «Положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края», по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии) или иным представительным органом работников.

8.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

8.3. Руководитель КГОБУ Спасская КШИ:

8.3.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

8.3.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

8.3.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

8.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников КГБОУ Спасская КШИ с 01 апреля 2023 года**

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, рублей
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 279
Педагогические работники	2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	20 107
	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	20 911
	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	21 100
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	19 900
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	врач-психиатр	24 463
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; мойщик посуды, оператор стиральных машин,	15 279
	2 квалификационный уровень		

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор теплового пункта, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования до 1000Вт	17847
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар, столяр, слесарь-сантехник электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования свыше 1000Вт	19 333
	3 квалификационный уровень		
	4 квалификационный уровень		
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень		
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень		
	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	18590
	3 квалификационный уровень		
	4 квалификационный уровень	Механик	20 107
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по кадрам; инженер по охране труда, специалист по связям с общественностью	21 747
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	

	3 квалификационный уровень		
	4 квалификационный уровень		
	5 квалификационный уровень		
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень		
	3 квалификационный уровень		
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ			
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3 квалификационный уровень	системный администратор	22 618
ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ НЕ ВКЛЮЧЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ			
		специалист в сфере закупок, специалист по охране труда	21 747
		контрактный управляющий	22 618

**Критерии оценки качества, результативности работы сотрудников
КГОБУ СПАССКАЯ КШИ
для оценки размера выплат стимулирующего характера**

№п/п	Наименования показателей (индикаторов)	Результат (грамоты, ссылки, разработки проведенных мероприятий)	Допустимый размер выплат на одного сотрудника (баллы, рубли)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1	Участие в школьных городских, краевых, региональных, российских и международных педагогических научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, творческих мастерских, круглых столах, семинарах и т.д. (для педагогов)	Официально зафиксированные достижения педагогов (грамоты, сертификаты)	2-10 баллов
2	Эффективность работы с обучающимися. Результативность участия учащихся в конкурсных мероприятиях различного уровня. Наличие призовых мест/лауреатство за участие в фестивалях, форумах, олимпиадах, конференциях, конкурсах и иных мероприятиях (очно/ дистанционно под контролем администрации): - всероссийских (1-3 место), - региональных (1-3 место), - городских (1-3 место), -общешкольных (1-3место).	Достижения учащихся в олимпиадах, предметных и творческих конкурсах (грамоты, название и уровень)	1 м – 5 баллов 2 м – 3 балла 3 м – 2 балла участие – 1 балл
3	Участие воспитанников в выставках декоративно-прикладного творчества городского, краевого, регионального, российского уровня (очное)		1 м – 5 баллов 2 м – 3 балла 3 м – 2 балла участие – 1 балл
4	Участие педагога в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (наставничество, наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет-сайтах)	ссылки, рецензии, подтверждающие документы	5 баллов
5	Вовлечение обучающихся в социально-значимую деятельность	(волонтерская деятельность - акции, субботники, движение первых, агитбригады и т.д.)	1-5 баллов
6	Развитие деятельности, приносящей доход организации (участие в конкурсах на получение грантов, Участие в Грантах, организация платных образовательных услуг, привлечение спонсорской помощи и др.).	представленные проекты, результаты проектов	2-6 баллов
7	Призер, победитель, участник конкурса профессионального мастерства	подтверждающие документы	городской – 10 б. краевой – 15 б. российский -20 б
8	Своевременное повышение педагогического мастерства (открытые уроки, классные часы,	подтверждающие документы	5 баллов

	внеурочные мероприятия), повышение квалификации педагогических кадров (название курсов, переподготовка, аттестация)		
9	Работа с детьми группы «риска» без учёта работы в рамках запланированной воспитательной деятельности (за сложность, напряженность)	план работы (ведение подтверждающей документации по группе риска)	1-5 балла
10	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (создание элементов общеобразовательной инфраструктуры: оформление кабинетов, музея, интерьера школы)	эскизы, проекты, оформление во внеурочное время	1-10 баллов
11	Выполнение методической работы (руководство МО), выполнение дополнительных значимых общественных нагрузок (видеомонтаж мероприятий, подготовка хора, центр детских инициатив Добоград, поисковая деятельность участников СВО и т.д.)	организация занятости обучающихся (повышающих имидж учреждения), требующих особого внимания во внеурочное время	30 баллов
Качество выполняемых работ			
1	Своевременное и качественное заполнение электронных журналов и дневников учащихся в АИС «Сетевой город. Образование». Заполнение тем уроков и домашнего задания – 100 %. Наполняемость отметок в соответствии с локальным актом школы	мониторинг данных электронного журнала в Сетевом городе	3 балла
2	Разработка и реализация авторских программ, проектов	рецензия на программу, результативность	1-10 баллов
3	Соответствие педагогической этике и такту, трудовая дисциплина (в конце года)		1-5 баллов

**Порядок
распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и
высокие результаты работы
к должностным окладам работников краевого государственного
общеобразовательного бюджетного учреждения "Спасская специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-интернат"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Спасская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» (далее – Положение, КГОБУ Спасская КШИ) для повышения качества выполненных работ и инициативности при выполнении поставленных задач.

1.2. Стимулирующие выплаты производятся работникам КГОБУ Спасская КШИ из средств стимулирующего фонда, устанавливаются приказом директора на период, предусмотренный настоящим Положением.

1.3. Данным локальным нормативным актом регулируется порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам КГОБУ Спасская КШИ:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1. Устанавливаются ежемесячно с учетом заключения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы, назначенной приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

2.2 Расчет выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Расчет выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам производится комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения, утвержденной приказом директора, на основании целевых показателей эффективности работы, установленных пунктом

2.3 настоящего Положения. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения качества результатов труда работников КГОБУ Спасская КШИ по каждому из показателей вводятся критерии и измерители (индикаторы) показателей.

Полученное количество баллов по каждому показателю суммируется и отражается общая сумма баллов (максимальное количество баллов – 100).

Размер выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
100 - 70 включительно	30%
менее 70 - 50 включительно	20%
менее 50	не устанавливаются

Оценки целевых показателей эффективности деятельности предоставляются с подтверждающими документами ежемесячно на очередное соответствующее заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии по распределению

стимулирующих выплат утверждается приказом директора КГОБУ Спасская КШИ по согласованию с представительным органом работников. В состав комиссии входят заместители директора, представители трудового коллектива, профсоюзной организации. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора на основании решения комиссии. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в процентном отношении к окладу. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 30 процентов оклада работника КГОБУ Спасская КШИ. При отсутствии или недостатке объема средств надтарифного фонда, директор КГОБУ в Спасская КШИ праве приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

3. Критерии стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам КГОБУ Спасская КШИ в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении решений вышестоящих органов управления образованием; в реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работниками срочных, особо важных и ответственных работ. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам КГОБУ Спасская КШИ устанавливается приказом директора КГОБУ Спасская КШИ по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат на срок 1 месяц, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2. Выплата работникам КГОБУ Спасская КШИ за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается, учитывая следующие критерии:

- внедрение современных, в том числе образовательных, технологий с использованием информационно-коммуникационных систем; освоение и эффективное использование оборудования, повышающего качество образовательного процесса;
- внедрение новых форм и методов работы, направленных на повышение качества предоставления государственных услуг по виду деятельности «Образование»;
- внедрение и освоение новых программ учета и отчетности, в том числе и в научной организации труда;
- разработка и внедрение в деятельность КГОБУ Спасская КШИ новых локальных нормативных актов.
- эффективность использования материально-технической базы, ресурсной обеспеченностью образовательного процесса, сохранность имущества учреждения
- эффективность использования средств фонда экономии оплаты труда, анализ их расходования;
- качественное выполнение работ особой важности по основной должности;
- качественное выполнение работ, не связанных с обязанностями по основной должности (участие в аттестационных, психолого-медико педагогических комиссиях, наставничество; руководство методическими и иными объединениями; руководство проектной и иной деятельностью детей, не предусмотренной учебными программами и др.)
- соблюдение установленных сроков выполнения срочных заданий.
- интенсивный труд, связанный с увеличением объема работы по основной должности-реализацию ученических социально ориентированных, исследовательских, сетевых, учебных или других проектов, не менее 2 проектов за учебный период. Организация и проведение мероприятий (семинары, конференции, фестивали и др.) районного или регионального масштаба.

Участие в качестве докладчика в районных или региональных мероприятиях. Результативность сдачи спортивных норм в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», факт подготовки учащихся с ОВЗ к сдаче норм. Устанавливается и выплачивается по факту сдачи норм ГТО.

3.3 Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в процентном отношении к окладу. Предельные

размеры доплат за интенсивность и высокие результаты работы не могут превышать 50 процентов оклада работника КГ ОБУ Спасская КШИ.

3.4 При отсутствии или недостатке объема средств надтарифного фонда, директор КГ ОБУ Спасская КШИ вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5. Условия снижения размера стимулирующих выплат.

5.1 Размер выплаты за качество выполняемых работ снижается, либо она не выплачивается за расчетный период, в котором имело место нарушение, за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым контрактом или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда; техники безопасности; санитарных правил и норм
- нарушение установленных администрацией учреждения требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации учреждения или договорными обязательствами учреждения;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- за халатное отношение к своим обязанностям, повлекшее произошедший несчастный случай с воспитанниками;
- а также увольняемым из учреждения за:
 - совершение грубого должностного поступка,
 - неудовлетворительный результат испытания при приеме на работу.