

СОГЛАСОВАНО

*Председатель совета трудового
коллектива КГБОУ Спасская КШИ*

О.А.Сутолкина

(подпись) (расшифровка подписи)

«11» февраля 2026 г.

СОГЛАСОВАНО

на собрании трудового коллектива

«11» февраля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

*И.о.директора краевого государственного
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Спасская специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат»*

Н.Ю. Гладун

(подпись)

(расшифровка подписи)

«11» февраля 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ № 32

об оплате труда работников КГБОУ Спасская КШИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Спасская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат», подведомственного министерству образования Приморского края, по виду экономической деятельности «Образование», (далее - Положение, учреждение, министерство) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников КГБОУ Спасская КШИ, подведомственного 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 предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Заработная плата работников ежегодно увеличивается (индексируется) постановлением Правительства Приморского края с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год, путем увеличения окладов.

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. 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 или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством 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 медицинских и педагогических работников учреждения, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, за специфику работы.

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

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

по I квалификационной категории - 0,05;

по высшей квалификационной категории - 0,1;

по квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - 0,20;

за специфику работы в учреждении с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 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 учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно 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 учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения 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, организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение.

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 учреждении 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 УСТАНОВЛЕННЫХ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением 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 учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Правительства Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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 (кураторство);
- проверку письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, мастерскими;
- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

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.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372

ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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

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, указанным в пп. «г» п. 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. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия (за классное руководство, заведование кабинетом).

4.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательного учреждения производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

10000,0 рублей за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах).

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении 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. За проверку тетрадей учителям устанавливается ежемесячная денежная выплата исходя из размера оклада, рассчитанная с учетом фактического объема нагрузки, в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательной организации предусматривается в размерах:

15 процентов – при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) по предметам из предметных областей «Язык и речевая практика», «Математика», «Окружающий мир», «Естествознание», «Искусство (рисование (изобразительное искусство))».

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки, согласно методических рекомендаций, подготовленных государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Приморский краевой институт развития образования»

4.5.3. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательного учреждения может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами в размере не более 2 процентов.

Ежемесячная выплата за заведование кабинетами педагогическим работникам организации предусматривается в размерах:

2 процента от должностного оклада – за заведованием библиотекой, мастерскими, специализированными кабинетами;

0,5 процента от должностного оклада – за заведование иными кабинетами.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом, согласно методических рекомендаций, подготовленных государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Приморский краевой институт развития образования»

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 работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,4 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

в размере 1,3 – за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны;

в размере 1,2 – на остальной территории 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, 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 коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении 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 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 или баллах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) 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 согласно таблице № 1:

Таблица № 1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты, %
3-5	3
5-6	5
6-7	6
7-8	7
8-9	8
9-10	9
10 и более	10

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается по каждой фактически занимаемой ставке.

При увеличении стажа работы право на изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на применение выплаты. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера выплаты 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 выплаты производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника размер выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

Исчисление стажа работы производится кадровыми службами учреждений. 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 руководителя о назначении выплаты. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента.

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

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.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

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, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. 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. Показатели и размеры выплат за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ Приложение №1.

5.9. Размер стимулирующей выплаты определяется по балльной системе исходя из показателей эффективности. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления объема средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, на общее количество баллов, набранных работниками за отчетный период. Размер выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество набранных им баллов. Стоимость одного балла определяется в начале финансового года, а далее при изменении пределов экономии фонда оплаты труда, ежемесячно (ежеквартально), утверждается приказом руководителя учреждения на основании расчетов.

Стоимость 1 балла = Фонд стимулирующих выплат / Общее количество набранных баллов.

Оценочный лист выполнения результативности и эффективности деятельности педагогического работника:

за период с _____ по _____ 20__ г., сдавать администрации до 20 числа каждого отчетного месяца.

Заседание комиссии по стимулирующим выплатам 26-29 числа каждого отчетного месяца.

№	Наименование критерия / показателя	Максимальная сумма возможных баллов	Источник информации	Количество баллов, полученных	
				При самооценке	При оценивании комиссии
1.	Результативность индивидуальной работы с проблемными детьми «группы риска»: • отсутствие самовольных уходов, правонарушений - 1 балл; • отсутствие пропусков уроков без уважительных причин - 1 балл; • посещение на дому – 1 балл; • профбеседы, звонки (где? когда? с кем? сколько? – 1 балл; • участие в мероприятиях и занятость обучающихся, требующих индивидуального особого контроля – 1 балл.	5 б	<i>Мониторинг</i> по всеобучу, (справки соц. педагога). <i>Результат работы</i> с родителями (копии записей индивидуальных тетрадей, посещений, бесед, звонков). <i>Анализ-отчёт</i> о проделанной работе с данным учеником за учётный месяц.		
2.	Доля обучающихся, принявших участие в: • Интернет-олимпиадах – 1 балл; • заочных конкурсах на уровне города, региона, всероссийском, международном уровне – 1 балл; • очных конкурсных мероприятиях на уровне: ✓ города – 2 балла, ✓ региональном – 3 балла, ✓ всероссийском – 4 балла, ✓ международном – 5 баллов; • очных выставках, конкурсах рисунков и дпт:	30 б	<i>Подтверждающие документы:</i> дипломы, грамоты (копии). <i>Справка с указанием доли обучающихся, принявших участие, какого уровня участия, ФИ участника, название конкурса.</i> <i>Результат</i> - место.		

	<i>на уровне города –</i> 1 место – 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место – 1 балл; <i>на уровне края (региональные) –</i> 1 место – 5 баллов, 2 место – 3 балла, 3 место – 1 балл.				
3.	Участие во всероссийских, президентских, губернаторских, региональных конкурсах грантов, проектах, приносящих доход организации в качестве: - руководителя, организатора, оформителя документации в отчётном периоде – 20 баллов; - участника проектной группы, либо исполнителя – 10 баллов.	20 б	Представленные (<i>распечатанные</i>) с документацией <i>проекты, результаты</i> проектов.		
4.	1. <i>Прохождение курсов</i> повышения квалификации с получением удостоверения (разрешённых министерством просвещения) - 5 баллов. 2. <i>Участие в профессиональных конкурсах</i>, разрешённых министерством просвещения в отчётном периоде: на региональном уровне (проводимые в очно-заочной форме Министерством образования ПК, ПК ИРО), всероссийском уровне (утверждённых министерством просвещения РФ) – 20 баллов. 3. <i>Работа по самообразованию педагогов:</i> - прохождение дополнительных, интернетных программ, участие в вебинарах, конференциях, семинарах и т.п. – 1 балл; - размещение публикаций педагогического опыта в периодической печати: сборниках, журналах – 5 баллов; - размещение публикаций педагогического опыта на сайтах – 1 балл.	32 б	<i>Удостоверения</i> (копии). <i>Подтверждающие документы:</i> сертификаты, грамоты, дипломы, благодарственные письма (копии наград). <i>Подтверждающие документы:</i> сертификаты, грамоты, дипломы (копии). <i>Подтверждающие документы:</i> сертификаты, свидетельства (копии) с действующими ссылками на публикации, копия титульного листа печатного журнала, сборника с содержанием, рецензия. <i>Подтверждающие документы:</i> сертификаты, грамоты, дипломы с действующими ссылками на публикации.		

5.	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение), проведение мероприятий, значимых для учреждения и повышающих авторитет и имидж школы: • проведение открытых занятий, уроков, мероприятий, мастер-классов: ✓ школьный уровень - 5 баллов; ✓ городской уровень – 10 баллов; ✓ краевой уровень – 15 баллов. • выступление на семинарах, МО, педсоветах – 1 балл; • разработка и участие в реализации инновационных (новых креативных) программ, проектов, методических разработок – 5 баллов.	36 б	<i>Самоанализ результатов работ с подтверждающими документами.</i> <i>Указать объём работы высокой напряжённости.</i> <i>Печатные разработки-сценарии, конспекты уроков, занятий, мероприятий, выступлений, докладов, тезисов, программ с фотографиями.</i>		
6.	Участие в Движении первых: • очное участие в общешкольных значимых мероприятиях (торжественная линейка, флешмоб, тематические дни и недели, акции и конкурсы масштабного значения) – 3 балла; • очное участие в городских мероприятиях (флешмоб, акции, конкурсы и проекты) – 5 баллов; • остальные мероприятия от ДП для наполнения школьного сайта, госпаблика («Календарь первых», «Классные встречи», «Знаменательная или интересная дата дня», «Разговоры о важном» и т.п.) – 0,5 баллов.	по количеству участия в мероприятиях в соответствии с бальной системой	<i>Подтверждающие документы:</i> грамоты, дипломы, сертификаты и т.д. с печатными конспектами-сценариями мероприятий, акций, конкурсов, с фото, ссылки на размещение. <i>Чек-лист, ссылки на госпаблики, сайт.</i>		
7.	Куратор «Движения первых» (регистрация-ведение личных кабинетов, организация, координация мероприятий по плану ДП, заполнение текущих форм-отчётов в ДП, заполнение сводной таблицы за отчётный период).	30 б	<i>Анализ показателей:</i> сравнение с предыдущим периодом и плановым значением, выявление динамики.		
8.	Администрирование госпаблик: «ВКонтакте», «Телеграм», «Одноклассники», «Макс», школьных сайтов (публикация и взаимодействие с аудиторией,	35 б	<i>Анализ показателей:</i> сравнение с предыдущим периодом и плановым		

	планирование, аналитика и отчётность, техническая работа, соблюдение требований законодательства, прохождение курсов).		значением, выявление динамики.		
9.	Куратор школьного «Медиацентра» (организация и проведение занятий, мастер-классов, создание печатной литературы (буклеты, газеты, памятки, брошюры, газеты и т.д.), обучение работе с оборудованием юных медийщиков, координация съёмок и монтажа видеонюостей, репортажей, мини-фильмов, продвижение контента).	30 б	<i>Отчёт</i> для администрации школы, результат – готовые продукты.		
10.	Социально-значимая проектно-исследовательская деятельность (поиск, сбор, обработка информации, фото о героях СВО, работа с архивными документами и материалами, взаимодействие с военным комиссариатом, меценатами, Администрацией города).	30 б	<i>Отчёт</i> для администрации школы, результат – издание книги, сборника, презентации, видеофильма. Передача материалов в библиотеки, музеи, ОУ и т.п.		
11.	Комплексное психолого-педагогическое обследование: - подготовка документов на ПМПК и ППк, связанных с инвалидностью, подбор рекомендаций по воспитанию, представление на обучающегося, формирование ИОТР – 2 балла; - написание протоколов, консультирование обучающихся, родителей и педагогов, СПТ и другая диагностика – 5 баллов.	7 б	Документальное подтверждение данной деятельности. Справка педагога-психолога для администрации школы.		
12.	Выполнение заданий, работ особой важности, способствующих созданию положительного имиджа учреждения.	0-10 б	Документальное подтверждение данной деятельности.		
	Максимальное количество баллов / Итого баллов	160 б +п.6			
	Ознакомлен(а) _____ (число, _____ подпись)				
	Председатель: _____ Секретарь: _____ Члены комиссии: _____				

Оценочный лист выполнения результативности и эффективности деятельности работников:

за период с _____ по _____ 20__ г., сдавать администрации до 20 числа каждого отчетного месяца.
Заседание комиссии по стимулирующим выплатам 26-29 числа каждого отчетного месяца.

	Критерии оценивания	% от оклада
	<i>Бухгалтерия</i>	
	Качество выполняемых работ	
1.	Качественное и своевременное выполнение отдельных поручений директора учреждения.	30
2.	Общественные поручения.	10
3.	Своевременная и качественная сдача отчетности по итогам месяца, квартала, года.	20
	Высокие результаты работы	
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам отчетного периода	40
2	Эффективную подготовку отчетов в департамент образования и науки Приморского края .	10
3	Целевое и полное исполнение бюджетной сметы.	15
	<i>Библиотекарь</i>	
	Качество выполняемых работ	
1.	Проведение совместных с родителями общешкольных и внеклассных мероприятий на высоком методическом уровне.	5
2.	Использование нестандартных форм работы с родителями; обучающимися (при наличии творческого отчета).	5
3.	Подготовка и проведение общешкольных воспитательных мероприятий на высоком методическом уровне.	10
4.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной деятельности.	10
5.	Активное участие в подготовке и проведении краевых семинарах, конференциях, мастер-классах.	10
6.	Организация совместной работы с Центральной детской библиотекой.	10
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	10
8.	Обеспечение участия учащихся в творческих конкурсах и других общественно-значимых мероприятиях: муниципальных краевых	2 5

	всероссийских	7
9.	Качественное и своевременное выполнение отдельных поручений директора учреждения.	5
10.	Создание и поддержка сводного электронного каталога.	5
11.	Поиск информации в Интернете по запросам участников образовательного процесса и администрации школы.	3
	Высокие результаты работы	
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	10
2.	Публикации.	5
	<i>Инспектор по кадрам</i>	
	Качество выполняемых работ	
1.	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников.	10
2.	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	10
3.	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив.	10
4.	Своевременное списание и уничтожение документов.	10
5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	5
6.	Курьерство.	10
	Высокие результаты работы	
1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	10
2.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	10
	<i>Заведующая хозяйством</i>	
	Качество выполняемых работ	
1.	Качественная подготовка школы к новому учебному году.	10
2.	Сборка мебели, погрузочно-разгрузочных работ.	20
3.	Активное участие в благоустройстве территории школы.	20
4.	Выполнение работы по формированию, ведению и хранению базы данных о хозяйственной деятельности учреждения.	20
5.	Оформление материалов для договоров, обеспечение сроков и качества выполнения договорных обязательств.	10
6.	Качественное и своевременное выполнение отдельных поручений директора учреждения.	20
7.	Работа с моющими средствами.	10
8.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Участие в ремонтных работах.	30
11.	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерной и хозяйственной эксплуатации систем жизнеобеспечения.	20
12.	Дополнительные работы в межсезонье (уборка листьев, снежных заносов).	20

13.	Дополнительный объем работ по уборке помещений школы во время весенней и осенней распутицы.	30
14.	Озеленение школы.	20
15.	Подготовка школы к мероприятиям массового характера (дискоотеки, школьные праздники, ярмарки, комиссии и т.п.).	15
16.	Обеспечение условий, обеспечивающих сохранность здоровья обучающихся.	10
17.	Оперативность устранения неполадок.	5
18.	Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.	15
19.	Изготовление оборудования для педагогического процесса и игровой деятельности.	30
20.	Высокие результаты работы	20
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций.	20
	<i>Иные работники учреждения</i>	
	Качество выполняемых работ	
1.	Качественное и своевременное выполнение отдельных поручений директора учреждения.	20
2.	Работа с моющими средствами.	10
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Участие в ремонтных работах.	30
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	40

- 5.10. Размеры стимулирующих выплат определяются комиссией по надбавкам и доплатам каждому работнику отдельно в зависимости от показателей качества работы, результатов работы и созданных условий для сохранения здоровья обучающихся, воспитанников.
- 5.11. Заместители директора, руководители методических объединений представляют аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера или их снижении, снятии, лишении.
- 5.12. **Премии** по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. (Приложение №2)
- 5.13. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия на собрании трудового коллектива. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.
- 5.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.
- 5.15. Порядок установления выплат стимулирующего характера:
- а) Работник школы ежемесячно предоставляет руководителю школьного методического объединения отчет о выполнении показателей за качество и высокие результаты выполняемых работ (далее – самоанализ) с учетом критериев оценки эффективности работы (Приложение №2);
 - б) Руководители методических объединений предоставляют в учебную часть результаты самоанализа педагогов. Заместители директора по учебной и воспитательной работе в течение 2-х дней после окончания срока предоставления самоанализа работников, предоставляют в комиссию по оценке целевых показателей деятельности работников (далее – комиссия) аналитическую справку о показателях деятельности, являющихся основанием для установления размеров выплат стимулирующего характера за качество и высокие результаты выполняемых работ;
 - в) Комиссия определяет размер выплат стимулирующего характера за качество и высокие результаты выполняемых работ согласно показателям.
- Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех присутствующих членов комиссии. Протокол работы комиссии подписывается в день работы комиссии;
- г) На основании протокола заседания комиссии предоставляется итоговая оценочная ведомость размеров для выплат стимулирующего характера за качество и высокие результаты выполняемых работ для утверждения директором школы;
- На основании итоговой оценочной ведомости для выплат стимулирующего характера за качество и высокие результаты выполняемых работ, издается приказ о выплатах стимулирующего характера не входящих в тарификацию.
- 5.15. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно, ежеквартально или на год.
- 5.16. Размеры выплат работникам школы максимальным размером не ограничены и определяются в зависимости от показателей качества и объема работ выполняемых ими.
- 5.17. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.
- 5.18. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения и комиссии по выплате стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников учреждения за счет экономии фонда оплаты труда:

- по решению директора - заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, библиотекарю, инспектору по кадрам, медицинскому работнику и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- по решению комиссии и ходатайству заведующего хозяйством – рабочему по ремонту и обслуживанию здания, электромонтеру, гардеробщику, уборщикам служебных помещений, дворнику, прачке;

- по решению комиссии по выплате стимулирующих выплат и надбавок – учителям, воспитателям, педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, тьютору, бухгалтеру, социальному педагогу

5.19. Перечень нарушений (показателей депремирования) при установлении стимулирующих выплат работникам

№	Критерии, показатели депремирования	Размер в %	Период депремирования	Примечание
1.	Увеличение численности учащихся, поставленных на учет в школе, в ПДН, в КДН (для классного руководителя, воспитателя, социального педагога, педагога – психолога).	до 50%	единовременно	
2.	Увеличение пропусков занятий учащимися без уважительной причины (для классного руководителя, социального педагога).	до 30%	единовременно	
3.	Наличие обоснованных жалоб родителей на качество обучения, воспитания; конфликты с обучающимися и родителями.	100 %	единовременно	
4.	Оказание некачественных образовательных услуг	до 50 %	единовременно	
5.	Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности;	до 50%	единовременно	
6.	Некачественная подготовка отчетности, ведение документации, в том числе в электронном виде	до 30%	единовременно	
7.	Нарушение трудовой дисциплины, устава школы, правил внутреннего трудового распорядка.	100 %	единовременно	
8.	получение дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);	100 %	единовременно	
9.	нарушение условий коммерческой тайны или конфиденциальности информации	до 50%	единовременно	

5.20. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, руководитель вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.21. 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

VI. ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Общие положения

6.1.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.1.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

6.1.4. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

6.1.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах отраслевых органов, учреждений в соответствии с Порядком, установленным Правительством Приморского края.

6.1.6. Размеры окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения

6.2.1. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$$\text{МЗПрук.} = \text{Пус} \times \text{ЗПр}, \text{ где:}$$

МЗПрук. - максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

Пус - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

ЗПр - среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

6.2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя учреждения) устанавливается отраслевым органом в размере, не превышающем размера, который установлен приложением к настоящему Положению, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

6.2.3. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к

заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

6.2.4. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = (ФОТ_{рук.} / (1 + \sum (РКиДВ)\% / 100\%) - МПФ_{рук.}) /$$

$$/ 12 \times 60\% / (1 + \sum КВ\% / 100\%) / 100\%, \text{ где :}$$

PO_{рук.} - оклад руководителя учреждения, в рублях;

ФОТ_{рук.} - годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле:

МЗП_{рук.} x 12, в рублях;

МПФ_{рук.} - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% - доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

РКиДВ - районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum КВ$ - сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

РКиДВ - районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum КВ$ - сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

6.2.5. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Правительством Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

6.2.6. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Правительством Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

6.2.6.1. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum KB) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n - максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\sum KB$ - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Надбавки впервые назначенному руководителю учреждения до оценки работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются в размере 70 процентов от их максимального размера.

6.2.6.2. Руководителю учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период, по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц \times (ПФ / i / 100)$, где:

Пф_i - размер премии по итогам работы руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 - при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель.

6.2.6.3. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителям учреждений в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественными экспертными советами по сферам деятельности, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

В пределах экономии фонда оплаты труда сверх суммы средств, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, руководителю учреждения может быть направлена дополнительная сумма средств в размере, не превышающем максимального размера премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, установленного в абсолютных размерах в трудовом договоре, заключенном с руководителем учреждения.

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, принимает работодатель.

6.2.7. На выплаты, предусмотренные пунктами 2.4 - 2.6 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

6.3. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

6.3.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя

и главного бухгалтера учреждения) определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя отраслевым органом, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

6.3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

6.3.3. Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательствами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Правительством Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

6.3.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Правительством Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

6.3.4.1. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 6.2.6.1 настоящего Положения.

В случае установления заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100

менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

6.3.4.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не менее 75 баллов за отчетный период, по оценке комиссии.

6.3.4.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителем учреждения по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественными экспертными советами по сферам деятельности, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

6.3.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 6.3.2 – 6.3.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

6.4. Порядок выплаты материальной помощи

6.4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

6.4.2. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

6.4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Средства краевого бюджета для формирования фонда оплаты труда работников учреждений 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.

7.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения 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 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 учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) – в размере 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».

7.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

7.4. 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.

VIII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

8.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

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

8.4. Выплаты материальной помощи осуществляются работникам из фонда оплаты

труда, который предусматривает на это средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда. Выплаты материальной помощи, исчисляемые в рублях, производятся в пределах от 1000 рублей и верхним пределом при наличии фонда не ограничиваются.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда на усмотрение руководителя и совета трудового коллектива:

- в случае получения травмы на производстве и в быту;
- при тяжелом заболевании сотрудника, несовершеннолетних детей сотрудника, необходимости обследования, длительного дорогостоящего лечения;
- на приобретение путевки, для прохождения санаторно - курортного лечения в санаториях и профилакториях;
- в случае утраты имущества, в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
- при потере близкого члена семьи; перечень лиц относящихся к членам семьи и близким родственникам утвержден ст. 2, ст. 14 Семейного кодекса РФ;
- при рождении ребёнка.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

9.2. 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».

9.3. Руководители образовательных учреждений:

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

9.3.2. Ежегодно составляют и утверждают 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.

9.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

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

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников

**Размеры окладов
с 01.10.2025**

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование профессии /должности	Оклад, рублей
Размеры должностных окладов работников образования			
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	ассистент	23365
Педагогические работники	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	29565
	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	30755
	4 квалификационный уровень	Учитель, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог	31026
Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник	22465
Размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	24307
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	27341
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	бухгалтер	31991
Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии			
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		библиотекарь	31026

Порядок установления премиальных выплат

1. Настоящее Приложение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников КГБОУ Спасская КШИ, для развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, повышения ответственности за порученный участок работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления высококвалифицированных кадров и материальной поддержки сотрудников. Выплаты премиального характера производятся из премиального фонда КГБОУ Спасская КШИ, а также за счет сложившейся экономии на конец финансового года. Премииальные выплаты, исчисляемые в рублях, максимальными размерами не ограничиваются.
2. Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.
3. Премии устанавливаются в отношении работников учреждения при наличии следующих оснований:
 - за выполнение особо важных и ответственных поручений;
 - за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
 - в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.
4. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы. В целях социальной защищенности работников учреждения 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 могут быть назначены:
 - при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
 - при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
 - в связи с празднованием Дня учителя;
 - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
 - при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
 - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - премирование за выполнение особо важной работы, за качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью (на определенный период);
 - премирование за успешное и качественное выполнение планов работ, заданий директора;
 - премирование за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей по итогам работы;

- премирование за инициативу, творчество и применение современных форм и методов организации труда при выполнении должностных обязанностей;
- премирование за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

Показатели премирования за профессиональные достижения

№	Критерии, показатели	Размер доплаты	Период времени, на который устанавливается доплата	Примечание
1.	Премия за участие в профессиональных конкурсах.	до 15% от должностного оклада	единовременно	
3.	Премия за участие в педагогических чтениях, научно-практических конференциях, семинарах и т.п.	до 10% от должностного оклада	единовременно	
4.	Премия в связи с присвоением почетного звания, ученой степени, квалификационной категории.	до одного должностного оклада	единовременно	
5.	Премия в связи с достижением пенсионного возраста (женщины – 60 лет; мужчины – 65), юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 50% от должностного оклада	единовременно	
6.	Премии в связи с профессиональными праздниками (день учителя, день бухгалтера, день психолога, день библиотекаря, день социального работника, день повара).	до 50% от должностного оклада	единовременно	
7.	- «За выполнение особо важных и срочных заданий» - «За проявление инициативы, принёсшей экономию или пользу» - «За безупречную работу в напряжённый период» - «За личный вклад в общий успех команды» - «За особое терпение и лояльность в сложной ситуации»	до 40% от должностного оклада	единовременно	

Комиссия по премированию

Распределение конкретного фонда премирования сотрудников КГБОУ Спасская КШИ и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией по распределению премий в составе:

- председатель комиссии – директор КГБОУ Спасская КШИ;
- секретарь комиссии – заместитель директора КГБОУ Спасская КШИ;
- член комиссии – председатель совета трудового коллектива КГБОУ Спасская КШИ.

Процедура распределения фонда премирования и аргументирование мотивации увеличения или уменьшения премии фиксируется в протоколе комиссии.

По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники КГБОУ Спасская КШИ могут обращаться к председателю или секретарю комиссии.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды выплат премиального характера:

1. премирование по итогам работы за учебный год;
2. премирование по итогам работы за календарный год;
3. премирование по итогам работы за полугодие;
4. премирование по итогам работы за четверть;
5. премирование по итогам работы за квартал;
6. премирование по итогам работы за месяц.

Критерии оценки труда работников

Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно трудовому договору и должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения, профессионализма.

Выполнение особо важных (сложных) работ, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

Активная работа с общественными организациями, социальными партнерами учреждения, творческими союзами, ассоциациями по вопросам образования, выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.

Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, применение в работе современных форм и методов труда, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.

Активное участие в общественной жизни КГБОУ Спасская КШИ. Проведение на высоком уровне мероприятий, поднимающих престиж КГБОУ Спасская КШИ у общественности на всех уровнях.

Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, локальных актов КГБОУ Спасская КШИ, охраны труда и техники безопасности.

Участие и проведение семинаров, конференций по вопросам повышения качества образования, воспитания.

Порядок назначения надбавок, премий и материальной помощи

Надбавка за качество выполняемых работ и премии к должностным окладам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ, как основным сотрудникам, так и работающим по совместительству. Премии выплачиваются на основании приказа директора и согласно данного Приложения. Премии начисляются за фактически отработанное время (учебный год, календарный год, квартал, полугодие и т. д.). Работникам, проработавшим неполный учебный год (календарный год) в связи с переездом, переводом на другую работу, должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Условия изменения или прекращения выплаты надбавки за качество выполняемых работ, премий и материальной помощи

Надбавка за качество выполняемых работ и премии в течение года могут быть изменены, либо прекращены в зависимости от показателей деятельности работника КГБОУ Спасская КШИ в обеспечении нормальной организации образовательного

процесса.

Основанием для снижения или лишения надбавки за качество выполняемых работ или премий может служить:

- грубое нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка КГОБУ Спасская КШИ;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий директора КГОБУ Спасская КШИ, его заместителей, главного бухгалтера;
- наличие обоснованных выводов и замечаний проверяющих комиссий о нарушении трудовой дисциплины, качества оказываемых услуг работником КГОБУ Спасская КШИ;
- резкое снижение показателей, по которым были установлены надбавка за качество или премии;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей КГОБУ Спасская КШИ;
- прочие обоснования, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности КГОБУ Спасская КШИ.

ПОРЯДОК
установления выплат работникам за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной
квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в
ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в
других условиях, отклоняющихся от нормальных)

1. Порядок установления выплат работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), (далее Порядок) устанавливает размеры и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ:

- сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в 1,5 размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом работникам, получающим оклад, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в 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.

3. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда 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 количество рабочих часов по норме в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере - 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии статьей 149 ТК РФ.