

Принято
Советом школы
протокол
№ ____ « ____ » _____ 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
директор КГБОУ Черниговская КШИ

О.А. Дьяченко
_____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда
работников краевого государственного
учреждения Приморского края, подведомственного
министерству образования Приморского края, по видам экономической
деятельности «образование» и «здравоохранение и предоставление социальных
услуг»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников КГБОУ Черниговская КШИ (далее – КГБОУ Черниговская КШИ), подведомственного министерству образования Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование» и «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» (далее - Положение, учреждение, министерство) 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», приказом Министерства образования Приморского края от 16.03.2023 года № пр.23а-359 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края»

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Черниговская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат», 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 изменениями системы 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, установленного Федеральным законом.

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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

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

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений 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.

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

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее-оклады по ПКГ), утверждённых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, установленных приказом Министерства образования Приморского края от 16.03.2023 года № пр.23а-359 «Об утверждении примерного

положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края», на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы. **(Приложение 1)** к настоящему Положению.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.3.1. К окладам медицинских и педагогических работников учреждения, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент:

- а) за квалификационную категорию;
- б) за специфику работы в учреждении.

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

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов.

Для педагогических и медицинских работников:

при наличии первой категории – 5%

при наличии высшей категории – 10%

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на весь срок ее действия до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.

Работникам учреждения:

за специфику работы в учреждении- 5%

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от уровня и вида образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, наличия званий, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего соответствующего документа;
- при получении звания – со дня представления документа о присвоении

звания;

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

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

При наступлении у педагогического 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 учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

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 учётом 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2.9. Выплата заработной платы в РФ производится в рублях. Работодатель в форме расчетного листка обязан извещать каждого работника о начисленной и удержанной

заработной плате за отработанный период и сумме, подлежащей к выплате. В частности, в расчетном листке должна содержаться информация: о составляющих заработной платы (должностной оклад, тарифная ставка, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты), о размерах произведенных удержаний (по налогу с физических лиц, по взысканию алиментов, по возмещению неотработанного аванса по заработной плате, по погашению неизрасходованного и невозвращенного аванса, удержания по исполнительным листам, своевременно не возвращенного аванса, выданного в подотчёт, сумм излишне начисленной заработной платы, ссуды выданные работнику), об общей сумме подлежащей выплате. Заработная плата работникам учреждения выплачивается по месту работы два раза в месяц, 22 и 7 числа текущего месяца на открытый счёт им в банке, пластиковую карту.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

3.1. Учебная нагрузка учителей определяется в соответствии с учебным планом на новый учебный год и утверждается приказом директора по учреждению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений, установлена Приказом Министерства образования и науки РФ ОТ 24.12.2010г. № 2075. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемой части педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.2. 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.

3.3.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).

3.4.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 учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утверждённым 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 работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) за работу в ночное время;
- е) за сверхурочную работу;
- ж) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, организация внеклассной работы, заведование кабинетами, проверка письменных работ, другие виды работ).

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 учреждения, 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.

Работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда - 12% .

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится. Работник получает уведомление за два месяца об отмене компенсационной выплаты.

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. "ж" 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, проверку тетрадей, заведование кабинетом, организация внеклассной работы).

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;

5000,0 рублей за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания.

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. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы- 10% оклада;

по математике- 10% оклада.

10% от оклада производится при численности 12 учащихся и более. Если учащихся в классе меньше нормы – 5%

по русскому языку- 15% оклада;

15% от оклада производится при численности 12 учащихся и более. Если учащихся в классе меньше нормы – 7,5%

Выплата назначается при условии соблюдения работниками требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки.

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

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом. (кабинет должен быть аттестован в соответствии с порядком заведования кабинетов)

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. Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы), с учётом учебной нагрузки для педагогических работников.

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьёй 148 ТК РФ, выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

К заработной плате работников учреждения начисляются:

районный коэффициент в размере 1,2 за работу на 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.

4.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

V. 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 и утверждаемых руководителем критериев и показателей оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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. Денежная выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на срок, не превышающий I квартала и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом достижения фактических результатов его работы на определенный период времени или выполнении конкретного объема работ, как основным работникам, так и по совместительству, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.6. Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников.

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.7. Премии работникам 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.

Премии выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением. 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.

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

5.8. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании «Положения о распределении стимулирующих выплат к должностным окладам работников» (**Приложение 2**)

5.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, наличие замечаний по выполнению работниками должностных обязанностей.

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

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, за счет краевых бюджетных средств в виде субсидий на исполнение государственного задания.

Фонд оплаты труда образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения должна составлять не менее 30 процентов.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

7.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

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

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

7.5. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения

устанавливается в трудовом договоре с учётом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем. Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемая отраслевым органом.

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.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 2.6.1. Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утверждённого постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па.

7.6. 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).

7.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ 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).

7.8. 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»

VIII. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Штатное расписание учреждения (далее - КГ ОБУ Черниговская КШИ) формируется руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

IX. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

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

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

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

X. Заключительные положения

9.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с Советом школы.

Принят Советом школы: протокол №__ от «__»_____ 2023г

Настоящее Положение вступает в силу с 01 апреля 2023 года.

Приложение №1
к положению об оплате труда

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, рублей
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	15 279
Педагогические работники	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	20 108
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	20 917
	4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-дефектолог	21 101
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ			
Средний медицинский персонал	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	19 328
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	кастелянша; кладовщик; работник по уходу за детьми; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; повар, машинист по стирке и ремонту спец.одежды. подсобный рабочий, слесарь-сантехник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	15 279
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автобуса	17 877
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	18 595
	4 квалификационный уровень	Механик	20 108

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по кадрам	21 758
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ			
Должности работников культуры		Библиотекарь	21101
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ			
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3 квалификационный уровень	Системный администратор	22 613
ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ НЕ ВКЛЮЧЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ			
		Контрактный управляющий	24 462

Положение
о распределении стимулирующих выплат
к должностным окладам работников "Черниговской специальной (коррекционной)
общеобразовательной школы-интерната"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Черниговской специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната» (далее – КГОБУ Черниговская КШИ) и инициативности при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение отражает критерии, показатели качества и результативности труда работников, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчётов и выплаты.

1.3. Стимулирующие выплаты производятся работникам КГОБУ Черниговская КШИ из средств стимулирующего фонда, устанавливаются приказом директора ежемесячно или на квартал в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год. При отсутствии или недостатке объема средств надтарифного фонда, директор КГОБУ Черниговской КШИ вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данной должности.

1.4. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, сроков отчётной документации, наличие замечаний по выполнению работниками должностных инструкций.

1.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2. Порядок выплаты за качество выполняемых работ.

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учётом критериев

эффективности труда работников учреждения, с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведённой независимой оценки качества образования.

Критерии эффективности работы учителя, педагога дополнительного образования, педагога-организатора

№ п\п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1.	Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету Более 85% - 10 б. 66-84% -8 б. 55-65%- 5 б.	10	
2.	Результативность индивидуальной работы с проблемными детьми - отсутствие самовольных уходов, правонарушений, занятость учащихся, воспитанников, требующих индивидуального особого контроля -2,5 балла наличие самовольных уходов, правонарушений-0 баллов – отсутствие пропусков уроков без уважительных причин- 2,5 балла -наличие пропусков уроков без уважительных причин- 0 балла	5	
3	Создание условий для сохранения здоровья: -отсутствие, травм несчастных случаев с воспитанниками, обучающимися- 5 балла; - наличие несчастных случаев- 0 баллов.	5	
4	Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях: Интернет олимпиады 5% от общего количества обучающихся и более – 5 баллов; На уровне района, региональном, всероссийском уровне 5% от общего количества обучающихся и более – 15 баллов;	20	
5	Участие в грантах, проектах, приносящей доход организации в качестве руководителя. организатора, оформителя документации в отчетном периоде – 20 баллов; - участие в качестве участника проектной группы , либо исполнителя – 10 баллов;	20	
6	Своевременное заполнение электронного журнала в « Сетевом городе», своевременная сдача отчётной документации, выполнение показателей по внедрению ЦОС в урочной и в неурочной деятельности. Отсутствие замечаний по ведению ЭЖ, Предоставление документации – 5 б. Наличие замечаний- 0 б. Выполнение показателей по внедрению ЦОС (от 2- х уроков и более) – 5 б.	10 б	
7	Прохождение курсов повышения квалификации с получением удостоверения Участие в профессиональных конкурсах, подтверждённых дипломами, сертификатами (в отчётном периоде) На региональном уровне, всероссийском - 15б Работа по самообразованию педагогов: Прохождение дополнительных программ, участие в вебинарах- 3 б. Размещение публикаций педагогического опыта на сайтах- 2 б.	20	

8	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения - проведение открытых занятий, уроков, мероприятий, мастер-классов- 5 б. - выступление на семинарах, МО, педсоветах- 3 б. - разработка и участие в реализации программ, проектов, методических разработок- 2 б.	10	
	Общее максимальное количество баллов	100	

Критерии эффективности работы учителя - дефектолога.

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1.	Охват количества учащихся дефектологической помощью Более 85% - 10 б. 66-84% -8 б. 55-65%- 5 б.	10	
2.	Эффективное взаимодействие с воспитателями, педагогами, родителями в организации коррекционно-развивающего направления.	5	
3	Участие в общешкольных мероприятиях.	5	
4	Наличие системы работы с детьми со сложными дефектами	10	
5	Участие в грантах, проектах, приносящей доход организации в качестве руководителя, организатора, оформителя документации в отчетном периоде – 20 баллов; - участие в качестве участника проектной группы , либо исполнителя – 10 баллов;	20	
6	Работа по формированию методического содержания кабинета, направленная на повышение уровня качества и знаний обучающихся.	5	
7	Прохождение курсов повышения квалификации с получением удостоверения Участие в профессиональных конкурсах, подтверждённых дипломами, сертификатами (в отчётном периоде) На региональном уровне, всероссийском - 15б Работа по самообразованию педагогов: Прохождение дополнительных программ, участие в вебинарах- 3 б. Размещение публикаций педагогического опыта на сайтах- 2 б.	10	
8	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения - проведение открытых занятий, уроков, мероприятий, мастер-классов- 5 б. - выступление на семинарах, МО, педсоветах- 3 б. - разработка и участие в реализации программ, проектов, методических разработок- 2 б.	20	
9	Участие в работе службы сопровождения, психолого-медико-педагогического консилиума	10	
10	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчётности. Исполнительская дисциплина.	5	
	Общее максимальное количество баллов	100	

Критерии эффективности работы воспитателя

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1.	<u>Результативность индивидуальной работы с проблемными детьми</u> - отсутствие самовольных уходов, правонарушений, занятость воспитанников, требующих индивидуального особого контроля -5 б. наличие самовольных уходов, правонарушений-0 б.	5	
2	Создание условий для сохранения здоровья: -отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками, обучающимися-3 б. наличие несчастных случаев- 0 баллов - системная организация мероприятий по формированию здорового образа жизни и адаптации воспитанников - 2 б. - отсутствие мероприятий- 0 б.	5	
3	Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях: Интернет олимпиады 30% от общего количества обучающихся и более – 5 баллов; На уровне района, региональном, всероссийском уровне 5% от общего количества обучающихся и более – 10 баллов; На уровне края 30% от общего количества обучающихся и более – 15 баллов;	20	
4	Участие в грантах, проектах, приносящей доход организации в качестве руководителя. организатора, оформителя документации в отчетном периоде – 20 б. - участие в качестве участника проектной группы , либо исполнителя – 10 б.	20	
5	Проведение тематических экскурсий Организация различных форм отдыха в режиме внеурочной деятельности: - посещение музеев, театров, проведение (сопровождение) экскурсий с выездом за пределы населённого пункта – 5 б. - оформление тематических стендов- 5 б.	10	
6	Положительная динамика уровня воспитанности учащихся, воспитанников по результатам контроля Более 85% - 10 б. 66-84%- 8 б. 55-65% -5б.	10	
7	Прохождение курсов повышения квалификации с получением удостоверения Участие в профессиональных конкурсах, подтверждённых дипломами, сертификатами (в отчётном периоде) На региональном уровне, всероссийском - 15б Работа по самообразованию педагогов: Прохождение дополнительных программ, участие в вебинарах- 3 б. Размещение публикаций педагогического опыта на сайтах- 2 б.	10	
8	. Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения - проведение открытых занятий, уроков, мероприятий, мастер-классов- 5 б.	20	

	- выступление на семинарах, МО, педсоветах- 3 б. - разработка и участие в реализации программ, проектов, методических разработок- 2 б.		
	Общее максимальное количество баллов	100	

Критерии эффективности работы социального педагога

№ п\п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – 5 б. Вовлечение учащихся «группы риска», девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей во внеурочную деятельность и в организационные формы отдыха в каникулярное время. Отсутствие учащихся совершивших правонарушения за отчётный период – 5 б.	10	
2	Пополнение школьного сайта, сайта одноклассников, в контакте новыми материалами (новости, фотоотчёты с текстом, актуальные статьи, и др. документация)	10	
3	Посещение уроков, рекомендации, выступление на школьных МО, родительских собраниях	8	
4	Аналитическая деятельность, работа с семьями, находящимися в сложных жизненных условиях, «группы риска», состоящих на учёте ВШК, КДН, посещение на дому.	10	
5	Оказание консультативной помощи педагогам, родителям, учащимся-5 б. Взаимодействие с различными службами района по социальной адаптации учащихся- 5 б.	5	
6	Участие в Днях открытых дверей, оформление информационных стендов.	2	
7	Участие в профессиональных конкурсах – 2,5 б., вебинарах, конференциях – 2,5 б.	5	
8	Выполнение всеобща по посещаемости, профилактическая работа по неуважительным пропускам учащихся	5	
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - Ведение школьной документации любого вида и содержания, без нареканий. - своевременное и качественное оформление и подготовка отчётной документации и самостоятельная обработка документов в электронной версии. - работа без больничного листа и отпуска без сохранения заработной платы	10	
10	Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности по указанию администрации	10	
11	100% охват учащихся начальных классов питанием	5	
12	Участие в грантах, проектах, приносящей доход организации в качестве руководителя, организатора, оформителя документации в отчетном периоде – 20 баллов; - участие в качестве участника проектной группы, либо исполнителя – 10 баллов.	20	

	Общее максимальное количество баллов	100	
--	--------------------------------------	-----	--

Критерии эффективности работы педагога-психолога

№ п\п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума, районной МППК	10	
2	Осуществление психолого-педагогического сопровождения из неблагополучных семей, снятие напряжённости и чувства дискомфорта у учащихся. Создание наиболее комфортных условий для развития всех сторон личности ребёнка. Наличие индивидуальных планов работы с детьми из социально неблагополучных семей.	5	
3	Сотрудничество с учителями, воспитателями и прочими педагогическими работниками, посещения занятий, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания помощи обучающимся, по коррекции имеющихся недостатков.	5	
4	Ведение странички на сайте учреждения, уголка психолога.	5	
5	Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с ОВЗ	5	
6	Работа по формированию методического содержания кабинета, игротеки, уголка развития воображения, сенсорное развитие.	10	
7	Положительная динамика личностного развития обучающихся, качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.	5	
9	Оказание консультационной помощи родителям, воспитанникам в трудной жизненной ситуации Оказывались- 5 б. Не оказывались- 0 б.	5	
9	Развитие деятельности, приносящей доход организации (участие в конкурсах, проектах на получение грантов: - участие в качестве участника проектной группы , либо исполнителя – 20 баллов; участие в качестве участника проектной группы, либо исполнителя – 10 баллов	10	
10	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	20	
11	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Исполнительская дисциплина	20	
	Общее максимальное количество баллов	100	

Критерии эффективности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1	Охват контроля соблюдения чистоты и качества уборки в помещениях учреждения и на прилегающей территории в соответствии с требованием СанПин 100% имеются серьезные замечания-0 баллов	10	
2	Обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода 100%	10	
3	Руководство работой технического персонала 100% -имеются серьезные замечания-0 баллов	10	
4	Составление перспективных и текущих планов по обеспечению учреждения мягким инвентарём, канцелярией, хозами, строительным материалом и др. материальной базы для нужд школы. -наличие планов в установленные сроки-5 баллов -планы составлялись с нарушением сроков или не составлялись вообще-0 баллов	5	
5	Разработка, внедрение и совершенствование мероприятий, направленных на благоустройство учреждения, территории. Подготовка школы к учебному новому году Наличие плана работ по подготовке школы к учебному году	10	
6	Наличие объектов по выполнению текущих ремонтных работ	10	
7	Своевременная сверка учёта материальных запасов и проведение ревизий - сверка учёта материальных запасов и проведение ревизий проводится своевременно-10 баллов; - с нарушением сроков- 0 баллов	10	
8	Своевременное проведение инструктажей и обучение по технике безопасности и пожарной безопасности с техническим персоналом-2 балла; - с нарушением сроков- 0 баллов. - Своевременное обеспечение соблюдения требований пожарной безопасности к помещениям зданий, исправность средств пожаротушения- 4 балла; -не своевременное обеспечение- 0 баллов Регулярное планирование осмотра технического состояния помещений, зданий. (составление актов) Своевременное обеспечение соблюдения требований охраны труда -4 балла отсутствие актов- 0 б	10	
9	Проведение внутреннего контроля максимального использования материальных запасов на нужды школы с соблюдением норм, движение нефинансовых активов-5 баллов не использование- 0 баллов Соблюдение норм выдачи материальных запасов- 5 баллов; не соблюдение- 0 баллов	10	
10	Своевременное заключение договоров на нужды школы наличие договоров-10 б отсутствие – 0 баллов	5	
11.	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой	10	

	напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения		
	ВСЕГО:	100	

Критерии эффективности работы медицинской сестры.

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения.	10	
2	Наличие обоснованных жалоб учащихся и их родителей, работников учреждения по вопросам работы медицинского персонала - отсутствие жалоб – 10 баллов; - наличие – 0 баллов	10	
3	Наличие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов, несвоевременное выполнение предписаний, замечаний отсутствие замечаний–10 баллов; наличие- 0 баллов	10	
4	Обеспечение процесса иммунизации и диспансеризации 95-100%- 10 баллов; Менее 95%- 0 баллов	10	
5	Системный контроль за соблюдением санитарно-гигиенического режима в учреждении отсутствие замечаний- 10 баллов; наличие замечаний -0 баллов	10	
6	Охват регулярным контролем за соблюдением санитарно-гигиенических требований к помещениям, пищеблоку, за обеспечением питания воспитанников. - отсутствие замечаний- 10 баллов; -наличие замечаний -0 баллов	20	
7	Систематическое проведение мероприятий медико-профилактической работы с воспитанниками, работниками учреждения - наличие мероприятий– 10 баллов -отсутствие – 0 баллов	10	
8	Своевременное выполнение назначения врача Своевременно- 10 баллов; Не своевременно – 0 баллов	10	
9	Целенаправленное и своевременное составление заявок на медикаменты, эффективное их использование. отсутствие замечаний-10 баллов; наличие – 0 баллов	10	
	ВСЕГО:	100	

Критерии эффективности работы бухгалтера

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основани я
1	Соблюдение сроков предоставления бюджетной отчетности, иных запрашиваемых вышестоящими и контрольными органами документов: -отсутствие нарушений- 10 баллов; -наличие нарушений – 0 баллов	10	
2	Выявление случаев нарушения ответственными лицами графика документооборота и порядка представления в бухгалтерию первичных учетных документов и информирование об этом Своевременное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей; Своевременно- 10 баллов с нарушением сроков- 0 баллов	10	
3	Отсутствие нарушений по движению материальных ценностей (списание, передача, постановка на учет) отсутствие нарушений-10 баллов наличие- 0 баллов	10	
4	Отсутствие финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения отсутствие-10 баллов -наличие- 0 баллов	10	
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; отсутствие -10 баллов наличие- 0 баллов	10	
6	Своевременное проведение расчетов с предприятиями, организациями, учреждениями, поставщиками и иными лицами, своевременное проведение начислений и платежей	10	
7	Своевременное заключение договоров, контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций-	10	
8	Результаты порядка и сроков размещения сведений в информационных системах: -отсутствие нарушений- 10 баллов; -наличие нарушений – 0 баллов	10	
9	Обеспечение надлежащего выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, своевременное внесение корректировок в ПФХД	10	
10	Результаты эффективности и целевого использования бюджетных средств: -отсутствие нарушений- 10 баллов; -наличие нарушений – 0 баллов	10	
	ВСЕГО:	100	

Критерии эффективности работы кладовщика

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основани я
1	Содержание складских помещений в соответствии с требованиями СанПин -отсутствие замечаний- 10 баллов; -наличие замечаний – 0 баллов	10	
2	Своевременный прием, учет и отпуск материальных ценностей. Отсутствие замечаний- 10 баллов наличие замечаний- 0 баллов	10	
3	Рациональное использование складских площадей при хранении материальных ценностей, продуктов питания отсутствие замечаний- 10 баллов наличие замечаний- 0 баллов	10	
4	Обеспечение сохранности складываемых товарно-материальных ценностей, с/х продукции и продуктов питания, соблюдение режимов хранения, приём продуктов в соответствии с требованиями. Отсутствие замечаний-10 баллов -наличие- 0 баллов	10	
5	Своевременный учет складских операций. Обеспечение выполнения правил оформления и сдачи приходно-расходных документов. наличие- 0 баллов	10	
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
7	Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества. Правильная эксплуатация, холодильного оборудования.	10	
8	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	30	
	ВСЕГО:	100	

Критерии эффективности работы секретаря учебной части

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основани я
1	Уровень работы по систематизации учета и контроля прохождения документальных материалов систематический контроль- 10 б. не систематический – 0 баллов	10	
2	Своевременность ознакомления сотрудников с распорядительными документами руководителя образовательного учреждения своевременно- 10 б. с нарушением сроков- 0 баллов	10	
3	Уровень контроля за исполнением работниками изданных приказов и сроков исполнения указаний и распоряжений директора, взятых на контроль	10	
4	Своевременность ведения электронного мониторинга по основным направлениям деятельности образовательного учреждения	10	
5	Использование электронных программ при составлении отчетов	10	

6	Систематизация хранения документов текущего архива	10	
7	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документов	10	
8	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	10	
9	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	20	
	ВСЕГО:	100	

Критерии эффективности работы специалиста по кадрам

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1	Уровень работы по систематизации учета и контроля прохождения документальных материалов	10	
2	Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция Требования к должности сформированы в полном соответствии с действующими нормативными актами-10 б. Требования к должности не соответствуют нормативным актам-0 б.	10	
3	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной) Осуществляется разработка и оформление документации- 10 б. Разработка и оформление документации не осуществляется- 0 б.	10	
4	Подготовка своевременно документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала Проекты документов подготавливались в установленные сроки- 10 б. Проекты документов не подготавливались-0 б.	10	
5	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки 10 б. Сроки нарушены- 0 б.	10	
6	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации своевременно- 10 б. с нарушением сроков- 0.	10	
7	Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов Документы готовились в установленные сроки; сроки предоставления не нарушались- 10б. с нарушением сроков- 0 б.	10	
8	Информирование и работников по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом Информирование и консультирование потребовало значительного количества времени для подготовки- 10б	10	

	Запросов на информирование и консультирование не поступало- 0 б.		
9	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	10	
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; отсутствие -10 баллов наличие- 0 баллов	10	
	ВСЕГО:	100	

Целевые показатели заместителя директора по УВР

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основани я
1	Качество и результативность организации методической работы с педагогическими работниками. Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности педагогических работников. - контроль организован и эффективен – 4 б. отсутствие контроля, результативности методической работы- 0 б.	4	
2	Информационная открытость образовательной системы (соответствие сайта требованиям Приказа Рособрнадзора № 831 от 14.08.2020 регулярное обновление информации на официальном сайте в сети Интернет, своевременное размещение публичной отчётности, актуализация информации деятельности образовательного учреждения в автоматизированной информационной системе «Приморский край. Образование» (далее – АИС) -постоянный контроль, заполнение и своевременное обновление базы данных в АИС, размещение актуальной информации на сайте– 15 б. - материалы предоставляются и публикуются не регулярно – 0 б.	15	
3	Организация участия в конкурсном движении. Наличие педагогов-победителей, призёров и участников в конкурсном движении различного уровня. Личное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях -участие на всероссийском уровне – 3б. - участие на региональном уровне – 2 б. - участие на районном уровне – 1 б.	6	
4	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, подтверждённых дипломами, сертификатами участие на всероссийском уровне – 3б. - участие на региональном уровне – 2 б. - участие на районном уровне – 1 б.	6	
5	100% охват системного контроля в учебно-воспитательном процессе, положительная динамика учебно-воспитательного процесса в школе. - имеется положительная динамика – 3 б. - положительная динамика отсутствует – 0 б.	3	
6	100% охват контроля образовательного процесса. Эффективный контроль за соблюдением выполнения требований по охране труда, пожарной безопасности, санитарных правил во время учебного процесса Своевременное проведение инструктажей, практических учебных тренировок -10 баллов отсутствие замечаний - 0 баллов наличие замечаний	5	

7	Привлечение внебюджетных средств, для развития школы за счёт участия в конкурсах, получения гранта, спонсорской помощи. - наличие внебюджетных средств - 20 б. - отсутствие - 0 б.	20	
8	Охват педагогических работников постоянно действующей системой повышения квалификации: - 5% от общего количества педагогических работников и более – 20 баллов; - менее 5% от общего количества педагогических работников – 0 баллов	5	
9	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории 81% и более – 3 б. от 66 до 80%- 2 б. до 65% (включительно)- 0б.	4	
10	Положительная динамика учебных достижений учащихся по итогам четверти Более 85% - 3 б. 55-65% -1б.	4	
11	Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (за исключением каникулярного периода): - отсутствие правонарушений обучающихся -5 баллов; - наличие правонарушений обучающихся- 0 баллов;	5	
12	- Отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками, обучающимися – 5 баллов; -наличие несчастных случаев-0 баллов	5	
13	Эффективная организация дежурства по школе - отсутствие нарушений обучающимися, во время дежурства – 3 б. - Организация дежурства в школе неэффективна, наличие нарушений обучающимися, во время дежурства – 0 б.	3	
14	Исполнительская дисциплина. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчётности образовательным учреждением по направлению деятельности заместителя директора по УВР. - отсутствие замечаний и отчетность представлена в установленный срок – 5 б.	5	
15	Сетевое взаимодействие с организациями для обеспечения высоких результатов, связанных с выполнением государственного задания	10	
	ВСЕГО:	100	

Целевые показатели главного бухгалтера

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основания
1	Достижение показателя «среднемесячная заработная плата педагогических работников», утвержденного «дорожной картой» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;	20	

	-достижение показателя- 15 баллов; --не достижение- 0 баллов		
2	Результаты порядка и сроков размещения сведений в информационных системах: -отсутствие нарушений- 15 баллов; -наличие нарушений – 0 баллов	20	
3	Результаты эффективности и целевого использования бюджетных средств: -отсутствие нарушений- 10 баллов; -наличие нарушений – 0 баллов	20	
4	Устранение предписаний контрольно-надзорных органов, срок исполнения которых истек: - устранено- 10 баллов; -не устранено-0 баллов	10	
5	Задолженность по оплате налогов, сборов, взносов и иных платежей (в том числе штрафов, пеней и иных санкций) в соответствующие бюджеты бюджетной системы РФ, задолженность по выплате заработной платы -отсутствие задолженности- 15 баллов; -наличие задолженности – 0 баллов	10	
6	Кредиторская задолженность -отсутствие задолженности- 10 баллов; -наличие задолженности – 0 баллов	10	
7	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения.	10	
	ВСЕГО	100	

Критерии эффективности работы электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1	Работа сверхурочно по производственной необходимости.	40	
2	Участие в работе по экономному расходованию электроэнергии, водных ресурсов	10	
3	Четкие действия при возникновении нестандартной ситуации в работе системы электроснабжения учреждения, отопительной и канализационной системы учреждения	10	
4	Своевременное, обслуживание электроприборов, приборов освещения и т.п., отопительной и канализационной системы	10	
5	Бесперебойная работа электросети учреждения, отопительной и канализационной системы учреждения	10	
6	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения.	10	

7	Своевременное обследование помещений на выявление неисправностей электроприборов и осветительных приборов, канализационной и отопительной системы	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы слесаря-сантехника

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1	Работа сверхурочно по производственной необходимости.	40	
2	Участие в работе по экономному расходованию водных ресурсов	10	
3	Четкие действия при возникновении нестандартной ситуации в работе отопительной и канализационной системы учреждения	10	
4	Своевременное, обслуживание отопительной и канализационной системы	10	
5	Бесперебойная работа отопительной и канализационной системы учреждения	10	
6	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения.	10	
7	Своевременное обследование помещений на выявление неисправностей электроприборов и осветительных приборов, канализационной и отопительной системы	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы водителя автобуса

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения.	20	
2	Соблюдение правил безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	20	
4	Своевременная комплексная работа по обслуживанию автобуса и ремонту.	30	
5	Отсутствие нарушений в ходе осуществления перевозок	10	
6	Рациональное использование горючего	10	
7	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже;	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы контрактного управляющего

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения.	20	
2	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги Информация обработана и проанализирована с опережением установленных сроков Информация обработана и проанализирована в установленные сроки Информация не обрабатывалась	10	
3	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей) Данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки; хранение осуществляется надлежащим образом Данные, информация и документы не обрабатывались	10	
4	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры Проверка документации проводилась в установленные сроки; выявленные нарушения устранены Проверка документации проводилась в установленные сроки; нарушений не выявлено Проверка документации не проводилась	10	
5	Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности выявлены и устранены надлежащим образом Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности не выявлены Достоверность информации не подтверждалась	10	
6	Привлечение экспертов, экспертных организаций к проведению экспертизы поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги Эксперты привлекались; Эксперты не привлекались	10	
7	Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта Организация оплаты осуществлялась с опережением установленных	10	

	сроков; оплата осуществлена в полном объеме в установленный срок Организация оплаты осуществлялась с нарушением сроков, что привело к нарушению сроков оплаты		
8	Своевременное устранение замечаний	10	
9	Своевременное размещение информации на сайтах.	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы системного администратора

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	30	
2	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	10	
3	Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники Своевременная и качественная организация планирования и закупки компьютерного и периферийного оборудования Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	10	
4	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения Техническое и программное сопровождение	20	
5	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров	20	
6	Четкое, своевременное выполнение поручений начальника отдела. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы повара

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1	Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению СанПин к содержанию помещений	15	
2.	Соблюдение технологических процессов при приготовлении блюд.	10	

3.	Соблюдение закладки продуктов, технологического процесса механической, кулинарной обработки сырья и хранения пищевых продуктов.	20	
4.	Правильная эксплуатация механического, теплового, холодильного оборудования.	10	
5.	Отсутствие обоснованных замечаний по приготовлению блюд, хранению продуктов.	15	
6.	Создание уюта в столовой	15	
7.	Эстетическая сервировка стола, оформление готовых блюд	15	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы подсобного рабочего

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей.	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
3.	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности.	20	
4.	- Своевременный текущий ремонт кровли, полов, дверей, окон, мебели, работа по ремонту учебных помещений, складских помещений	10	
5.	- Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества.	10	
6.	Выполнение особо важных, срочных и других работ высокой напряжённости и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, значимых для учреждения.	30	
7.	Работы по благоустройству и озеленению территории	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы уборщика, служебных помещений

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
3.	Ежедневная качественная уборка туалетов со специальными дезинфицирующими растворами.	20	
4.	Регулярный полив цветников внутри здания.	10	
5.	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	30	

6.	Своевременное проведение качественной генеральной уборки	10	
7.	Ежедневный обход за закреплёнными помещениями	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы кастаньяши

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей.	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте.	10	
4.	Непосредственное участие в ремонтных работах	10	
5.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и материальных ценностей.	10	
6.	Обеспечение своевременного снабжения мягким инвентарем в соответствии с показателями качества	30	
7.	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	20	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы работника по уходу за детьми

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей.	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте.	10	
4.	Непосредственное участие в ремонтных работах	30	
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей во время дежурства, своевременное пресечение правонарушений воспитанниками, урегулирование конфликтных ситуаций	10	
6.	Обеспечение соблюдения воспитанниками санитарного режима в учреждении, правил поведения.	10	

7.	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	20	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы машиниста по стирке и ремонту спец. одежды

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей.	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте.	10	
4.	Непосредственное участие в ремонтных работах	30	
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей.	10	
6.	Осуществление контроля за безаварийной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	10	
7.	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	10	
8.	Содержание обслуживаемого помещения в соответствии СанПин	10	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы механика

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей.	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	10	
3	Соблюдение законодательных требований и нормативно правовых актов к организации перевозок автомобильным транспортом	10	
4.	Сохранение транспортного средства в технически исправном состоянии	10	
5	Своевременное проведение технического осмотра транспортного средства	10	
6	Соблюдение охраны труда и пожарной безопасности на автомобильном транспорте	10	
7	Своевременное ведение необходимой документации	10	

8.	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения	30	
	Всего	100	

Критерии эффективности работы библиотекаря

№ п/п	Показатели	Макс. баллы	Основание
1.	Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных часов) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях.	10	
2.	Разработка и реализация краткосрочных инновационных проектов, в том числе участие в проектах муниципального уровня	20	
3.	Развитие деятельности, приносящей доход организации (участие в конкурсах, проектах на получение грантов: - участие в грантах, проектах в качестве руководителя, организатора, оформителя документации в отчетном периоде – 20 баллов; - участие в качестве участника проектной группы, либо исполнителя – 10 баллов;	30	
4.	Участие в конкурсах муниципального, регионального и иных уровнях	20	
5.	Обобщение и распространение инновационного опыта библиотекаря (библиотечной работы) на муниципальном уровне (проведение открытых мероприятий, семинаров, разработка методических рекомендаций)	10	
6.	Доля читателей - участников различных творческих конкурсов, мероприятий внутришкольного уровня, организованных библиотекарем.	10	
	Всего	100	

2.2. Для оценки результатов деятельности работника Черниговской КШИ и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии утверждается приказом директора с учётом мнения представительного органа работников. Оценка эффективности деятельности работников предоставляется с подтверждающими документами на очередное соответствующее заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в установленные сроки с 20 по 25 число каждого месяца). Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников Черниговской КШИ служит оценочный лист.

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

2.3. 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, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
100 - 90 включительно	100%
менее 90 - 85 включительно	80%
менее 85 – 80 включительно	60%
Менее 80-75 включительно	30%
Менее 75- 60 включительно	20%
Менее 60-50 включительно	10%
Менее 50	Не устанавливается

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в процентном отношении к окладу. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 100%

3. Критерии и порядок стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам КГБУ Черниговской КШИ в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении государственного задания; в реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работниками срочных, особо важных и ответственных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения приказом сроком не более 1 квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтеру, и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- педагогическому коллективу и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;
- работникам обслуживающего персонала, по представлению заведующего хозяйством.

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

- 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, находящихся в отдалённости друг от друга.

- 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;
- Особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения.

3.2 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 150 процентов.

3.3. 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.

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

3.4. При отсутствии или недостатке объема средств надтарифного фонда, директор вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество работы, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам.

4. Премирование по итогам работы.

4.1. Премирование работников осуществляется с целью поощрения работников приказом директора КГБОУ Черниговской КШИ при наличии достигнутой экономии фонда оплаты труда. Премирование осуществляется по итогам работы за полугодие. Комиссия по распределению стимулирующих выплат объективно проводит мониторинг и оценку результативности профессиональной деятельности работников учреждения за полугодие.

4.2 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу работника.

4.3 Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в связи с профессиональными праздниками – от 1000 до 5000 рублей.

Размер премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

4.4. 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;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчётности;
- 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.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения, главного бухгалтера соответственно, в следующих случаях:

Нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств, выявленных контролирующими органами в течении календарного года;

-применения дисциплинарного взыскания;

-наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а так же по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства образования Приморского края, несвоевременного и некачественного представления отчётной документации информации главному распорядителю бюджетных средств.

6. Порядок оказания материальной помощи сотрудникам.

Сотрудникам КГБОУ Черниговская КШИ в трудной жизненной ситуации может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор КГБОУ Черниговской КШИ на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения, в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого работника или его близких родственников (детей);
- в связи со смертью близких родственников (на погребение);

Единовременная выплата материальной помощи не может превышать одного должностного оклада и выплачивается раз в год. Выплата рассматривается при наличии подтверждающих документов от работника при экономии фонда оплаты труда на конец года.