

Краевое государственное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Владивостокская специальная (коррекционная)
начальная школа – детский сад IV вида»
(КГОБУ Владивостокская КШ IV вида)

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании трудового
коллектива в КГОБУ
Владивостокская КШ IV вида
Протокол № 3 от
«25» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора КГОБУ
Владивостокская КШ IV вида
от «27» декабря 2019 г. № 68-а
Е.Б. Никифорова

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников краевого государственного общеобразовательного
бюджетного учреждения «Владивостокская специальная (коррекционная)
начальная школа – детский сад IV вида» (КГОБУ Владивостокская КШ IV вида)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Владивостокская специальная (коррекционная) начальная школа – детский сад IV вида» (КГОБУ Владивостокская КШ IV вида), подведомственного министерству образования Приморского края, (далее - Положение, учреждение, министерство) разработано в соответствии с Законом Приморского края от 25 апреля 2013 года №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года №2 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» на основании Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края, утвержденному приказом департамента образования и науки Приморского края от 10.12.2019 №23-а-1710 (в редакции от 10.12.2019 №23-а-1716).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

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

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

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

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

1.6. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пятнадцать дней:

«20» числа – за первую половину месяца

«5» числа следующего за отчетным месяца – за вторую половину отчетного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается в рублях посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника, в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 01.05.2017г. №88-ФЗ «О внесении изменений в статью 16.1 Закона РФ «О защите прав потребителей»», с использованием национальных платежных инструментов в частности, карты «Мир» на условиях, определенных трудовым договором (коллективным договором при его наличии).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

При увеличении (индексации) окладов работников 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. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;
- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;
- Положения об оплате труда работников КГБУ Владивостокская КШ IV вида;
- 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 повышающих коэффициентов;

– размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

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

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических и медицинских работников учреждений, установленным по ПКГ, применяются повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию,
- за специфику работы в учреждении.

2.3.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum M_n K,$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

$\sum M_n K$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. К окладам медицинских и педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Квалификационные категории	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,1
Первая категория	0,05

2.3.4. К окладам медицинских, педагогических работников, а также учебно-вспомогательного персонала, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в образовательном учреждении, работающем по адаптированным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 0,05.

2.4. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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 учреждения.

2.6. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
- 2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.
- 2.9. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются директором на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью (Приложение 2).

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.
- 2.10. 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).
- 2.11. 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.
- 2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения 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, преподавателей 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 и организаций, привлекаемых для педагогической работы в 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 учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
- Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
- 3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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, Положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);
б) за расширение зоны обслуживания;
в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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. Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

4.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2 200 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательного учреждения СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» в количестве 12 человек (далее - нормативная наполняемость),

Если наполняемость в классе меньше или больше наполняемости, установленной в учреждении в соответствии с особенностями реализуемых общеобразовательных программ, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

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. Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника	
- за классное руководство	2 200 руб.
- за проверку тетрадей учащихся 1-4 классов	10%

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

4.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.8. 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.

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми

договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев 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. 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 педагогическим и медицинским 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 (Таблица 2):

Таблица 2

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%

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

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

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

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

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 измерений) 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 либо в абсолютных размерах.

5.7. 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.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

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;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом директора 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 директора 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; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 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.

5.8. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения

представительного органа работников.

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

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

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

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6.2. Доля средств предназначенных на оплату труда в учреждении, распределяется так, что на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также за специфику работы) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

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

7.3. Для принятия директором учреждения решения о выплате материальной помощи работникам, директору учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Зарплата заместителя директора и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.2. Оклады заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже оклада директора учреждения.

8.3. Компенсационные выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным директором учреждения.

Конкретный размер компенсационных выплат заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

8.4. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру

учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы, утверждаемых директором учреждения. Оценку работы заместителя директора и главного бухгалтера на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы, осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы (далее - комиссия), создаваемая в учреждении. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы заместителя директора и главного бухгалтера утверждаются директором учреждения.

8.5. Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины заместителя директора учреждения, главного бухгалтера соответственно, в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течении календарного года;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также 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 отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

8.6. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат заместителю директора и главному бухгалтеру, 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».

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Положение об оплате труда работников учреждения принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

- В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает при присвоении квалификационной 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.

9.4. Директор учреждения:

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

9.4.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников,

выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

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

Размеры окладов

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, рублей
Размеры должностных окладов работников образования			
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	13 343,00
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	13 643,00
	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	13 743,00
	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	13 843,00
	4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	15 000,00
Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников			
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	13 643,00
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	15 000,00
Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квал. разрядов: дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, няня, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, кухонный работник	13 343,00

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квал. разрядов. Повар, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по обслуживанию здания	13 443,00
Размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	13 343,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Техник	13 443,00
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	13 543,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	13 643,00
Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы			
		Специалист по охране труда	13 743,00
		Контрактный управляющий	13 843,00

Указанные оклады индексируются в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.

Перечень должностей, оклад по которым увеличивается в соответствии со спецификой работы в учреждении.

На 5 % увеличивается оклад по следующим должностям:

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- воспитатель;
- старший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- няня;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- врач-педиатр;
- врач-офтальмолог;
- медицинская сестра
- медицинская сестра-ортопедистка.

Критерии оценки профессиональной деятельности для определения стимулирующих выплат педагогических и медицинских работников, учебно-вспомогательного персонала

№	Критерии	Показатели	Шкала в баллах
Педагогические работники			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений. Уровень реализации образовательной программы	Материалы диагностики по контрольным срезам зам. директора по УВР (1раз в четверть).	3 балла- 100-70%; 2 балла- 69-50%; 1 балл- 49- 40%; 0 баллов- 39 и ниже.
	Динамика формирования способности к освоению учебного материала по высокому и среднему уровням (по результатам диагностики).	Материалы диагностики по контрольным срезам старшего воспитателя (1 раз в квартал).	1 балл - 60 % детей; 2 балла- 61 - 70 % детей; 3 балла- 71 - 80 % детей.
2.	Транслирование педагогического опыта: проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер-классов, выступление с докладами.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной экспериментальной работе, Конспект, самоанализ урока.	За каждое мероприятие 5 баллов – уровень учреждения; 8 баллов – муниципальный уровень; 10 баллов – краевой уровень.
3.	Использование ИКТ (ЭОР) на уроках/занятиях.	Интенсивность: - не менее 3-х раз в неделю). Конспекты уроков, презентация (схема).	Использование готовых материалов – 3 б; Создание собственных – 10 баллов.
4.	Участие в профессиональных конкурсах, научных конференциях, фестивалях, интеллектуальных, общественно-значимых мероприятиях различного уровня муниципальных, региональных, всероссийских, международных	Копии дипломов, грамот, сертификатов.	5 баллов – уровень учреждения; 10 баллов – муниципальный уровень; 15 баллов – краевой уровень; 20 баллов – всероссийский уровень.
5.	Участие обучающихся, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных творческих конкурсах, фестивалях, ярмарках, спортивных соревнованиях и	Копии дипломов, грамот, сертификатов.	1 балл за каждого участника –уровень учреждения; 5 баллов – муниципальный уровень;

	общественно-значимых мероприятиях.		10 баллов – краевой уровень; 15 баллов – всероссийский уровень, 20 баллов – международный уровень.
6.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения. Разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования	Отчёт о работе, мониторинг сайтов.	20 баллов – руководство МО; 20 баллов - ведение протоколов Педагогического совета, 20 баллов – работа с АИС Сетевой город, официальный сайт учреждения и т.д. 50 баллов - Разработка грантовой конкурсной документации по образовательным и иным номинациям, реализация грантового проекта
7.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, протоколы работы в комиссий	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за разовое поручение.
8.	Пропаганда деятельности учреждения в СМИ, публикация творческих работ. Систематическое ведение собственной страницы на сайте учреждения.	Бумажная версия каждого факта размещения с указанием даты, Мониторинг сайта	10 баллов – за каждую публикацию.
9.	Особый режим и график работы, повышающие авторитет и имидж учреждения.	Отчёт об организации экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен учреждения	5 баллов за каждое мероприятие.
Выплаты за качество выполняемых работ			
10.	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Результаты анкетирования. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	По итогам года 10 баллов
11.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие случаев травматизма, замечаний по санитарному состоянию	По итогам года 10 баллов

		кабинета	
Медицинские работники			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.	Разработка, внедрение и сопровождение программ по здоровьесберегающим условиям в классах и дошкольных группах с включением позиций закаливания, профилактики простудных заболеваний, обострения хронических болезней в учреждении	Положительная динамика показателей здоровья	10 баллов
2.	Создание эффективных способов адаптации после каникул, для вновь прибывших детей с ослабленным иммунитетом	Справки по адаптации, наполняемость контингента	5 баллов
3.	Обеспечение медико-профилактической работы на уровне (интерактивных) мероприятий с педагогической и родительской общественностью, обучающимися, воспитанниками.	Протоколы родительских собраний, консультаций, педсоветов, тренингов, мастер-классов, классных часов.	5 баллов за каждое мероприятие
4.	Эффективная работа по организации питания детей с ОВЗ, хроническими заболеваниями, множественными расстройствами различной нозологии;	Акты и справки врача, санитарные бюллетени в группах	5 баллов
5.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за выполнение разового поручения.
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
6.	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, органов Роспотребнадзора по качеству детского питания, санитарно-гигиеническим условиям.	Акты, предписания	По итогам года 10 баллов
7.	Результативность профилактической работы по здоровьесбережению участников образовательного процесса	Высокий показатель иммунизации (более 50%) и диспансеризации детей и сотрудников учреждения (≈ 100%)	По итогам года 10 баллов
Помощник воспитателя, няня			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.	Эффективность участия в образовательном процессе. Помощь в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным	Представление педагога по фактам участия в организации занятий, в подготовке раздаточного или	5 баллов

	оборудованием. Участие в утренниках.	демонстрационного дидактического материала к уроку, занятию.	
2.	Интенсификация труда за счет временных, сезонных работ по уборке помещений и территории учреждения	По факту:	5 баллов
3.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за разовое поручение.
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
4.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в обслуживаемых помещениях. Отличное санитарно-гигиеническое состояние	Акты комиссии, предписания	По итогам года 10 баллов
5.	Наличие положительного имиджа среди участников образовательного процесса	Представление заведующей хозяйством, медицинских работников, воспитателя, учителя	По итогам года 10 баллов

П Е Р Е Ч Е Н Ь
критериев для определения стимулирующих выплат сотрудникам КГ ОБУ
Владивостокская КШ IV вида

№	Критерии	Показатели	Шкала в баллах
Бухгалтер, контрактный управляющий			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.	Ведение бухгалтерского учета, предоставление статистической, финансовой и налоговой отчетности	исполнение в сокращённые сроки плановой отчётности с финансовыми органами и отделами надзорных органов.	10 баллов;
		оперативность в работе с проектно-сметной документацией по своевременному выявлению и устранению ошибок подрядчиков,	10 баллов
		предварительность подготовки аукционной документации	5 баллов
		увеличение времени работы по срочным исполнениям расчетов с предприятиями, организациями, учреждениями и иными лицами на протяжении полугодия, как форма предотвращения кредиторской задолженности	5 баллов
2.	Составление бухгалтерской документации в ходе капитального ремонта	Наличие локальных смет, анализ, протоколы разногласий.	10 баллов
3.	Дополнительная работа по заключению договоров по коммунальным услугам; своевременность и качество учёта потребления, ежемесячного анализа лимитов тепловых, электро и водных ресурсов (изменение условий).	Оперативность исполнения	5 баллов
4.	Осуществление предварительного контроля за надлежащим оформлением первичных документов	Замечаний нет, осуществлялся в короткий период до факта исполнения. Заключение главного бухгалтера	10 баллов
5.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за разовое поручение.
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
6.	Работа с правоохранительными и контролирующими органами, подготовка ответов на запросы: - органов прокуратуры,	Мобильный, системный, оптимальный ответ на запросы надзорных органов	5 баллов

	Управления внутренних дел, налоговых инспекций, службы судебных приставов		
7.	Использование современных информационных технологий	Работа учреждения производилась на актуальных (последних) версиях бухгалтерских компьютерных программ со 100-процентным использованием электронного документооборота при взаимодействии с Федеральным казначейством, ПФР, ИФНС, ФСС, Банками	5 баллов
8.	Качественное и полное соответствие инвентарных описей с бухгалтерией по основным средствам учреждения	Заключение главного бухгалтера	5 баллов
9.	Качественное ведение учёта движения материальных ценностей, в том числе учет благотворительной помощи.	Записи в книге учета	5 баллов
Заведующий хозяйством			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.	Интенсификация хозяйственной деятельности по сбережению основных, материально ценных и малоценных средств, минимизации расходов на потребление электрических, тепловых и водных ресурсов.	Экономия потребления ресурсов, счета	10 баллов
2.	Эффективность организации текущего, капитального ремонтов Составление технической документации в ходе капитального ремонта, контроль проектно-сметной документации на всех этапах ремонта (проектирования, составления сметы, госэкспертизы, выполнения ремонта).	Наличие локальных смет, анализ, протоколы разногласий, акты выполненных работ, приемки в эксплуатацию.	10 баллов
3.	Оптимизация работы по вопросам пожарной безопасности в учреждении	Своевременность замены пожарного оборудования, интерьерных решений помещений в соответствии с изменениями условий доступной среды, современных законодательных требований к содержанию образовательных учреждений по пожарной безопасности	10 баллов
4.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных	По факту	5 баллов

	должностными обязанностями (в том числе транспортные услуги)		
5.	Контроль и учёт своевременной замены предметов учебной, детской, офисной, столовой мебели, посуды и технологического оборудования в соответствии с их амортизацией.	Акты на списание, договоры на приобретение.	5 баллов
6.	Оптимизация учёта движения материальных ценностей, в том числе учёт благотворительной помощи.	Записи в книге учёта	5 баллов
7.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за разовое поручение.
Выплаты за качество выполняемых работ			
8.	Обеспечение качества хозяйственной деятельности, безаварийная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Журнал регистрации чрезвычайных ситуаций	10 баллов
9.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения. Отличное санитарно-гигиеническое состояние	Акты комиссии, предписания	5 баллов
10.	Высокий уровень эксплуатации технологического оборудования на пищеблоке, прачечной, тепловом узле, электрощитовой, видеооборудования;	Отсутствие поломок, простоя, аварийных ситуаций	5 баллов
11.	Качественные показатели состояния хранения и размещения материальных средств в кладовых, подсобных помещениях.	По факту отсутствия замечаний	5 баллов
Обслуживающий персонал: слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию здания, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник, уборщик служебных помещений, дворник			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за	Отметки в журнале о заявках и сроках выполнения работ	5 баллов

	собой аварийные ситуации. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		
2.	Интенсификация труда за счет временных, сезонных работ по уборке помещений и территории учреждения	По факту:	5 баллов
3.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (в том числе транспортные услуги)	По факту	5 баллов
4.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за разовое поручение.
5.	Эффективность участия в образовательном процессе. Помощь в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами. Участие в утренниках	Справка заместителя директора по УВР, старшего воспитателя	10 баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
6.	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Журнал регистрации чрезвычайных ситуаций	10 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Акты, протоколы состояния электро и коммунальных систем учреждения	10 баллов
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
6.	Создание или обновление, дополнение материально сберегающей, гигиенической, эстетической современной системы хранения и учёта мягкого инвентаря	Реестры, карточки учёта, индексация к перечню материалов раздела «Хозяйственная деятельность» номенклатуры дел учреждения	10 баллов
7.	Эффективность участия в образовательном процессе. Помощь в обогащении предметно-развивающей среды. - пошив и ремонт атрибутов и костюмов для общешкольных мероприятий;	Справка заместителя директора по УВР, старшего воспитателя	5 баллов

	- участие в утренниках		
8.	Интенсификация труда за счет временных, сезонных работ по стирке детской одежды	По факту	5 баллов
9.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за разовое поручение.
Выплаты за качество выполняемых работ			
10.	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Журнал регистрации чрезвычайных ситуаций	10 баллов
11.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Акты, протоколы	10 баллов
Делопроизводитель			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Оптимизация кадрового документооборота	Создание примерного кейса (образец перечня документов) кадровой документации сотрудников, распорядительных актов, архивации с учётом нормативно-законодательных обновлений.	10 баллов
2.	Работа с мониторингами, ведение сайтов, работа в личном кабинете Центра занятости, АИС «Сетевой город».	Актуальность и своевременность исполнения	10 баллов
3.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за выполнение разового поручения.
Выплаты за качество выполняемых работ			
4.	Оформление в лексико-деловом стиле, логическом оформлении локальных актов в соответствии с инструкцией по делопроизводству и трудовым законодательством и и	Распорядительные локальные акты	10 баллов
5.	Нормативный уровень номенклатурной документации	Акты, справки. Качественное и своевременное архивирование, уничтожение документов	5 баллов

Повар, кладовщик**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

1.	Совершенствование технологии в приготовлении блюд: ежедневное применение технологических способов по снижению потерь во время обработки при приготовлении мясных, рыбных, овощных блюд, сведение до минимума отходов.	Акты бракеражной комиссии	10 баллов
2.	Качественный учет и сохранность материально-технической базы пищеблока и материальных запасов	Акты	5 баллов
3.	Обязательность выполнения требований к продуктам питания, предъявляемые Россельхознадзором, работа с ФИС Меркурий	Наличие сертификации пищевой продукции	5 баллов
4.	Повышение разнообразия и органолептических свойств готовых блюд, кулинарных изделий	Акты бракеражной комиссии	10 баллов
5.			
6.	Выполнение общественных поручений	Приказ о составе комиссий, работа в комиссиях	10 баллов – за выполнение долговременного поручения; 5 баллов – за выполнение разового поручения.

Выплаты за качество выполняемых работ

7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения. органов Роспотребнадзора, Россельхознадзора, других органов надзора по качеству детского питания по результатам проверки	Акты проверок	10 баллов
----	--	---------------	-----------

Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

1.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждой четверти.

1.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

1.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов сотрудников

1.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

1.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора КГОБУ Владивостокская КШ IV вида. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией КГОБУ Владивостокская КШ IV вида перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

1.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- старший воспитатель;
- заведующий хозяйством;
- руководители МО;
- члены коллектива.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников КГОБУ Владивостокская КШ IV вида

1.9. На каждого работника руководителями структурных подразделений (заведующим хозяйством, заместителем директора учреждения по УВР, старшим воспитателем) оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

1.10. Все работники учреждения предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками в первые два каникулярных дня каждой четверти.

1.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

1.12. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

1.13. Председатель комиссии каждую четверть предоставляет директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для

определения размера стимулирующих выплат и протокол заседания для согласования.

1.14. На основании протокола Комиссии директор в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

1.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам КГ ОБУ Владивостокская КШ IV вида осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной (особо важной) работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя – 2000 рублей;
- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 2000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере 5000 рублей;
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 2000 рублей.