

«Принято»

Общее собрание трудового коллектива  
Протокол № 2 от « 20 » марта 2023 года  
Председатель Совета школы



Т.С.Шестакова

«Утверждаю»

Приказ № 74/1-а от « 20 » марта 2023 г.

Директор



Н.Н. Кириенко

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Ракитненская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого учреждения; порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения, за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, 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 учреждения ежегодно увеличивается (индексируется) постановлением Правительства Приморского края с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год, путем увеличения окладов.

При увеличении (индексации) окладов работников 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;

- настоящего Положения;

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

- мнения представительного органа работников.

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

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, установленных приказом министерства образования Приморского края от 16.03.2023 года № пр.23а-359, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам медицинских и педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, за специфику работы.

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

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

по I квалификационной категории - 0,05;

по высшей квалификационной категории - 0,1;

за специфику работы в учреждениях — 0,05.

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

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

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

2.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

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

#### **IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

##### **УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

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

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не

установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

4.2. Работникам учреждений в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Правительства Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

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

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; 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.

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

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

Выплаты работникам 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.

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

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

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

4.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений 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 размере от 3 процентов, но не более 15 процентов.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательных организаций предусматривается в размерах:

15 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии, русскому языку;

10 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике;

5 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по литературе, географии, иностранному языку;

3 процента от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре.

Выплата назначается при условии соблюдения работником 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.

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

Доплата 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 06 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов.

Расчет 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 учреждений, 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).

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

в размере 1,2 - на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

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

## **V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

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

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой

должности. Медицинским и педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице № 1:

Таблица № 1

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

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке,

установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее – выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах 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.

5.8. 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 руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

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

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

## **VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере 3,6 размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к приказу министерства образования Приморского края от 16.03.2023 года № пр.23а-359, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края»;

премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) – в размере двух размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к приказу министерства образования Приморского края от 16.03.2023 года № пр.23а-359, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением

Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

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

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

## **VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

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

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

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

8.3. Руководители образовательных учреждений:

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

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

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

Приложение  
к Положению об оплате труда работников  
КГБОУ Ракитненская КШИ  
(Приложение к приказу министерства образования  
Приморского края от 16.03.2023 № пр.23а-359)

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
**работников учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края,**  
**по видам экономической деятельности «Образование» и «Здравоохранение и предоставление**  
**социальных услуг»**

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, рублей
<b>РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ</b>			
<b>Учебно-вспомогательный персонал первого уровня</b>	1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	15 279
<b>Учебно-вспомогательный персонал второго уровня</b>	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму	15 890
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 874
<b>Педагогические работники</b>	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	19 333
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	20 107
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	20 911
	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	21 100
<b>РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ</b>			
<b>Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня</b>	1 квалификационный уровень	Младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	15 279
<b>Средний медицинский и фармацевтический персонал</b>	1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	18 031
	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	19 253
	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	19 900
	4 квалификационный уровень	Фельдшер	20 696
	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	21 900

<b>Врачи и провизоры</b>	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	24 463
<b>РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ</b>			
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; дезинфектор; истопник; кастаньяша; кладовщик; конюх; лифтер; няня; парикмахер; рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	15 279
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	15 890
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	17 874
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	19 333
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20 107
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	20 911
<b>РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</b>			
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>	1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; комендант; секретарь; архивариус	16 526
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник; техник-программист	17 874
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	18 590

	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	19 333
	4 квалификационный уровень	Механик	20 107
<b>Общепромышленные должности служащих третьего уровня</b>	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юрисконсульт	21 747
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	22 618
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	23 523
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	24 463
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	25 441
<b>Общепромышленные должности служащих четвертого уровня</b>	1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально-технического снабжения	26 459
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	28 618
<b>РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ</b>			
<b>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</b>		Библиотекарь	21 100
<b>РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ</b>			
<b>Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня</b>	3 квалификационный уровень	Системный администратор	22 618
<b>ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ НЕ ВКЛЮЧЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ</b>			
		Специалист по охране труда, специалист по персоналу, специалист по работе с семьей, специалист в сфере закупок, специалист гражданской обороны	21 747
		Контрактный управляющий	22 618

Приложение  
к положению об оплате труда работников  
КГ ОБУ Ракитненская КШИ

**Перечень критериев  
для определения выплат за качество выполняемых работ и высокие результаты работы**

**Критерии эффективности работы учителей**

№ п/п	Показатели	Макс. %	Основания
1	Результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы: -эффективное руководство проектной деятельностью, участие в грантах - 15%; -активное участие в инновационной деятельности, педагогическом творчестве и ведение экспериментальной работы, наличие показателей на краевом и региональном уровне – 15%; - успешная реализация авторских программ – 15%	45	Представление заместителя директора по УВР
2	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, ярмарках, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях: - 5% от общего количества обучающихся и более – 10 %; - менее 5 % от общего количества обучающихся – 0 %.	10	Представление заместителя директора по УВР
3	Систематическое повышение квалификации, размещение методических разработок уроков, занятий, мероприятий в СМИ -5 %; Транслирование своего педагогического опыта на муниципальном, краевом уровне – 10 %.	15	Представление заместителя директора по УВР; Свидетельства, сертификаты.
4	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ), выполнение заданий особой важности, способствующих созданию положительного имиджа учреждения – до 30 %.	30	Представление заместителя директора по УВР
Общее максимальное количество		100	

**Критерии эффективности работы воспитателей, старшего воспитателя, педагога-организатора, инструктора по труду, педагога-психолога**

№ п/п	Показатели	Макс. %	Основания
1	Результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы: - руководство проектной деятельностью -15%; - активное участие в инновационной деятельности, педагогическом творчестве и ведение экспериментальной работы, наличие показателей на краевом и региональном уровне – 15 %; - успешная реализация авторских программ – 15%.	45	Представление заместителя директора по УВР
2	Участие воспитанников, принявших участие в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, ярмарках, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях: - 5% от общего количества обучающихся и более – 10 %; - менее 5 % от общего количества обучающихся – 0 %.	10	Представление заместителя директора по УВР
3	Эффективность воспитательной, психолого-педагогической работы: - организация качественных тематических экскурсий, походов, мероприятий высокого качества - 10%;	10	Представление заместителя директора по УВР
4	Систематическое повышение квалификации, размещение методических разработок занятий, мероприятий в СМИ - 5 %; Транслирование своего педагогического опыта на муниципальном, краевом уровне – 5 %	10	Представление заместителя директора по УВР; Свидетельства, сертификаты.
5	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения – до 25%.	25	Представление заместителя директора по УВР

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

### Критерии эффективности работы социального педагога

№ п/п	Показатели	Макс. %	Основания
1	Результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы: - руководство проектной деятельностью - 10%; - активное участие в инновационной деятельности, педагогическом творчестве и ведение экспериментальной работы, наличие показателей на краевом и региональном уровне – 10 %;	20	Представление заместителя директора по УВР
2	Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: - отсутствие самовольных уходов, правонарушений - 5%; - отсутствие пропусков уроков без уважительных причин – 5 %; - 100% занятость учащихся, воспитанников, требующих индивидуального особого контроля - 5 %;	15	Представление заместителя директора по УВР
3	Эффективная работа по пост интернатному сопровождению воспитанников: - организация взаимодействия с выпускниками учреждения, образовательными учреждениями, оказание постоянной помощи выпускникам - 15 %.	15	Представление заместителя директора по УВР
4	Работа по защите прав обучающихся социально незащищённых категорий: - качественная работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении, взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, правоохранительных, благотворительных и др. организаций, работа по патронажу опекаемых детей – 20 %.	20	Представление заместителя директора по УВР
5	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения – до 30 %.	30	Представление заместителя директора по УВР
Общее максимальное количество		100	

### Критерии эффективности работы заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Макс.%	Основания
1	Своевременное обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем до 50%	50	Представление директора учреждения
2	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения до 50%	50	Представление директора учреждения
Общее максимальное количество		100	

### Критерии эффективности работы водителя

№ п/п	Показатели	Макс.%	Основания
1	Своевременное обеспечение безаварийной и бесперебойной работы транспорта до 50%	50	Представление директора учреждения
2	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения до 50%	50	Представление директора учреждения
Общее максимальное количество		100	

### Критерии эффективности работы медицинской сестры

№ п/п	Показатели	Макс.%	Основания
1	Наличие положительных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб учащихся и их родителей, работников учреждения по вопросам работы медицинского персонала – 10 %;	10	Представление директора учреждения
2	Отсутствие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов или их своевременное выполнение – 15 %;	15	Представление директора учреждения
3	Систематическое проведение качественных мероприятий медико-	15	Представление директора

	профилактической работы с воспитанниками, работниками учреждения, способствующих снижению заболеваемости обучающихся - 15 %		учреждения
4	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения - до 60 %.	60	Представление директора учреждения
Общее максимальное количество		100	

### Критерии эффективности работы бухгалтера, специалиста в сфере закупок

№ п/п	Показатели	Максимальные %	Основания
1	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы	10	Представление главного бухгалтера учреждения
2	Отсутствие финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения, нарушений в сфере закупок.	10	Представление главного бухгалтера учреждения
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20	Представление главного бухгалтера учреждения
4	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения - до 60 %.	60	Представление главного бухгалтера учреждения
Общее максимальное количество		100	

### Критерии эффективности работы секретаря

№ п/п	Показатели	Максимальные %	Основания
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов.	20	Представление директора учреждения
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20	Представление директора учреждения
3	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения - до 60 %.	60	Представление директора учреждения
Общее максимальное количество		100	

### Целевые показатели эффективности работы заместителей директора по УВР

№ п/п	Показатели заместителей директора по УР, ВР	Максимальные баллы	Основания
1	Доля обучающихся, принявших участие в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, ярмарках, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях: - 7% от общего количества обучающихся и более – 10 баллов; - 3-6% от общего количества обучающихся – 5 баллов; - менее 3% от общего количества обучающихся – 0 баллов	10	Представление директора учреждения
2	Информационная открытость учреждения (соответствие сайта требованиям Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 №583, регулярное обновление информации на официальном сайте в сети Интернет, своевременное размещение публичной отчетности): - наличие актуальной информации – 10 баллов; - отсутствие актуальной информации – 0 баллов	10	Представление директора учреждения
3	Охват педагогических работников постоянно действующей системой повышения квалификации: - 5% от общего количества педагогических работников и более – 10 баллов; - менее 5% от общего количества педагогических работников – 0 баллов	10	Представление директора учреждения

4	Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: - отсутствие правонарушений обучающихся – 10 баллов; - наличие правонарушений обучающихся – 0 баллов; - отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения – 10 баллов; - наличие самовольных уходов обучающихся из учреждения – 0 баллов;	20	Представление директора учреждения
5	Результаты работы по профилактике ЗОЖ обучающихся, воспитанников: - отсутствие несчастных случаев с воспитанниками, обучающимися – 10 баллов; - наличие несчастных случаев – 0 баллов	10	Представление директора учреждения
6	Развитие деятельности, приносящей доход организации (участие в конкурсах на получение грантов, организация материальной помощи): - наличие внебюджетных средств – 10 баллов; - отсутствие внебюджетных средств – 0 баллов	10	Представление директора учреждения
7	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения.	30	Представление директора учреждения
Общее максимальное количество		100	

**Целевые показатели эффективности работы главного бухгалтера  
КГБОУ Ракитненская КШИ**

№ п/п	Показатели главного бухгалтера	Макс.%	Основания
1	Эффективное использование бюджетных средств: - отсутствие остатков средств на лицевом счёте учреждения – 15 баллов; - наличие остатков средств на лицевом счёте учреждения - 0 баллов	15	Представление директора учреждения
2	Достижение показателя «среднемесячная заработная плата педагогических работников», утвержденного «дорожной картой»: - достижение показателя - 15 баллов; - не достижение - 0 баллов	15	Представление директора учреждения
3	Результаты эффективности и целевого использования бюджетных средств: - отсутствие нарушений - 15 баллов; - наличие нарушений – 0 баллов	10	Представление директора учреждения
4	Устранение предписаний контрольно-надзорных органов: - устранено - 15 баллов; - не устранено - 0 баллов	15	Представление директора учреждения
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	15	Представление директора учреждения
6	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих созданию имиджа учреждения - до 30 баллов	30	Представление директора учреждения
Общее максимальное количество		100	

**Критерии эффективности работы сотрудников, относящихся к обслуживающему персоналу  
КГБОУ Ракитненская КШИ**

№ п/п	Показатели	Максимальные баллы	Основания
1	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения. Своевременное реагирование на возникающие проблемные ситуации.	10	Представление заведующего хозяйством учреждения
2	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов. Высокий уровень исполнительской дисциплины	10	Представление заведующего хозяйством учреждения
3	Наличие позитивных отзывов и отсутствие замечаний, жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	10	Представление заведующего хозяйством учреждения
4	Выполнение работ высокой напряжённости, интенсивности и ответственности (качественное выполнение срочных работ). Проявление инициативы и творчества, способствующих, созданию имиджа учреждения.	30	Представление заведующего хозяйством учреждения
Общее максимальное количество		60	