

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников
Протокол № 3 от «15» февраля 2023 г.
На заседании Профсоюзного комитета
Протокол № 85 от «15» февраля 2023 г.

Председатель ППО



Петрова Т.В.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ ЦППМСН «Доверие»
№ 28-од от «15» февраля 2023 г.
Директор МБУ ЦППМСН «Доверие»



Кочетова И.И.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного учреждения
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «ДОВЕРИЕ»

г. Мончегорск
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (далее по тексту – Положение) разработано

1.1.1. В соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Уставом муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие».

1.1.2. На основании:

- постановления администрации города Мончегорска от 25.07.2005 г № 535 «Об утверждении Положения о порядке выплаты материального обеспечения медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений г. Мончегорска»;

- Закона Мурманской областной Думы от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

- постановления Правительства Мурманской области от 04.03.2014 № 101-ПП «Об утверждении Порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и руководителям государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

- постановления администрации города Мончегорска от 16.07.2014 N 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска»;

- постановления администрации города Мончегорска от 23.07.2014 № 788 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска»;

- постановления администрации города Мончегорска от 01.04.2015 № 371 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска»;

- решения Совета депутатов города Мончегорска Мурманской области от 23.09.2015 № 232 «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.1.3. В целях реализации принципа единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (далее по тексту Центр).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

1.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников Центра (далее - работник).

1.2.2. Порядок оплаты труда руководителя Центра (далее – руководитель), его заместителя.

1.2.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2.4. Порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2.5. Заключительные положения.

1.3. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с системами оплаты труда (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Центре, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного федеральным законодательством, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании Центра, в повышении качества оказываемых услуг.

1.5. Оплата труда работников, 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. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов, утвержденными постановлением администрации города Мончегорска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска», руководителем Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.7. При увеличении (индексации) минимального оклада их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

2.3. Настоящим пунктом устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за работу в центрах психолого-медико-социального сопровождения, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента) устанавливаются к должностному окладу (окладу) и образуют новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема нагрузки (педагогической работы), стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада (оклада) и размера выплат по указанным повышающим коэффициентам.

Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и его размер принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований руководитель производит корректировку повышающих коэффициентов.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационный уровень соответствующей ПКГ устанавливается работникам, входящих в соответствующую ПКГ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за 2 квалификационный уровень соответствующей ПКГ «Врачи и провизоры» - 0,05.

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим, медицинским работникам учреждения.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

2.3.3. Повышающий коэффициент за работу в центрах психолого-медико-социального сопровождения, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах устанавливается работникам, работающим в центрах психолого-медико-социального сопровождения, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, рекомендуемый размер повышающего коэффициента - 0,20.

2.3.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу (окладу), и не образует новый должностной оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах или в абсолютных размерах к окладам (кроме компенсационной выплаты за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – от 0,05 до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.4. На основании ставок заработной платы осуществляется оплата труда отдельных педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся расчётной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учётом конкретного объёма нагрузки (педагогической работы).

2.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже установленного федеральным законодательством на всей территории Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. К выплатам компенсационного характера в Центре относятся:

Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

3.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Выплаты работникам за труд в особых условиях

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий конкретных рабочих мест и времени фактической занятости на этих рабочих местах.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

3.3.2. Выплаты работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями применяются в соответствии с действующим законодательством:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.4. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.4.1. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.4.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада (оклада) работника.

Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 % от должностного оклада (оклада) отсутствующего работника.

Конкретный размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. С учётом желания работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день указанная работа компенсируется ему:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются самостоятельно на основании действующего законодательства.

4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

4.1. К выплатам стимулирующего характера в Центре относятся:

4.1.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды;
- за государственные награды;
- педагогу - молодому специалисту;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

4.1.2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии (выплаты).

Премирование работников осуществляется на основе настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке бюджетных ассигнований руководитель приостанавливает выплаты стимулирующего характера, уменьшает или отменяет их выплату приказом по Центру с ознакомлением работника под роспись, уведомив последнего о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными нормативными правовыми актами.

4.2. Стимулирующие доплаты и надбавки

4.2.1. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом сложности, важности, а также степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов, определяемых Центром самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы работников устанавливается в пределах 100 % от должностного оклада (оклада) работника приказом руководителя на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

В течение испытательного срока надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы работникам не устанавливаются.

4.2.2. Доплаты работникам за ученую степень, ученое звание, ведомственные награды и государственные награды устанавливаются к окладам в следующих размерах:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за ученое звание в размере 3000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- за ведомственные награды в размере 3000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации и другие в размере 10000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

4.2.3. Надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается в соответствии с решением Совета города Мончегорска от 23.09.2015 № 232 «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2.4. Надбавка медицинским работникам (врачам всех специальностей, среднему медицинскому персоналу устанавливается в соответствии с Положением о порядке выплаты материального обеспечения медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений г. Мончегорска, утвержденным постановлением администрации города Мончегорска от 25.07.2005 № 535.

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы медицинским работникам производится дифференцированно в зависимости от продолжительности непрерывного медицинского стажа, дающего право на получение этой надбавки.

При стаже непрерывной медицинской работы от 0 до 3-х лет размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) составит 30 %. За последующие два года непрерывной работы надбавка увеличивается на 10 %. При непрерывном стаже работы 5 лет и более максимальный размер указанных надбавок составит 40 %.

4.2.5. При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на надбавки медицинским работникам – за стаж непрерывной работы; педагогам – молодым специалистам и медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения предусматриваются дополнительно.

4.3. Премии.

4.3.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Центра;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- разработка, реализация, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в развитии системы образования;

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Центра, определенных положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции, соблюдение санитарных правил;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;
- большой объем выполненной сверхплановой работы.

При премировании по итогам работы за квартал, квартал является отчетным периодом для указанной выплаты.

Решение о выплате за отчетный период принимается не позднее окончания месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3.2. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам Центра единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Особо важными и срочными работами считаются те работы, по которым разработаны критерии, позволяющие оценить особо важные или срочные работы.

4.3.3. За безупречную и эффективную работу в Центре может осуществляться единовременное премирование. Единовременные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам, получению знаков отличия, наград, почетных грамот (Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Главы города Мончегорска, администрации города Мончегорска) в абсолютном значении без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.3.4. Размер премий устанавливается в абсолютных размерах.

4.3.5. Наименования, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом настоящего Положения и мнения представительного органа коллектива.

4.3.6. Распределение стимулирующих выплат производится руководителем по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзной организации.

4.3.7. Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью на основании приказа руководителя.

Примерный перечень нарушений, за которые премия не начисляется:

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества.

4.3.8. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

5. Порядок оплаты труда руководителя и заместителя руководителя

5.1. Заработная плата руководителя состоит из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента по занимаемой должности;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Заработная плата заместителя руководителя состоит из:

- должностного оклада;
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя и заместителя руководителя, а также повышающий коэффициент по занимаемой должности, повышающие коэффициенты, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. Размер должностного оклада руководителя, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается управлением образования администрации города Мончегорска ежегодно на 1 сентября текущего года. Должностной оклад руководителя определяется на основании базового оклада и повышающих коэффициентов.

Критерии и размер повышающего коэффициента, объемных показателей, характеризующий учреждение, разрабатывает и утверждает управление образования администрации города Мончегорска.

5.3. Должностной оклад руководителя соответствует базовому окладу, установленному постановлением администрации города Мончегорска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мончегорска».

5.4. По решению управления образования администрации города Мончегорска к должностному окладу (окладу) руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности определяется путём суммирования коэффициентов, определяемых в соответствии с показателями (критериями), учитывающими специфику возглавляемого Центра и объёмные показатели деятельности, определяемыми управлением образования администрации города Мончегорска.

При применении к должностному окладу (окладу) руководителя повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному новому должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности новый должностной оклад рассчитывается как сумма размера должностного оклада и величина выплаты повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности - до 3,0.

5.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности определяется по следующим критериям:

- квалификационная категория руководителя;
- специфика возглавляемого руководителем учреждения.

5.5.1. Квалификационная категория руководителя устанавливается с целью стимулирования его к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер коэффициента устанавливается на срок действия квалификационной категории по должности «руководитель» в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

5.5.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за специфику возглавляемого руководителем учреждения устанавливается руководителю в соответствии с

показателями (критериями) и объёмными показателями деятельности учреждения, определяемыми управлением образования администрации города Мончегорска.

5.6. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя (без учёта повышающего коэффициента по занимаемой должности).

5.7. В компетенцию руководителя входит применение к должностному окладу заместителей руководителя следующих повышающих коэффициентов:

- за квалификационную категорию;
- за специфику учреждения;
- персонального повышающего коэффициента.

Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента) устанавливаются к должностному окладу и образуют новый должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к новому должностному окладу.

При применении повышающих коэффициентов новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величин выплат повышающих коэффициентов.

5.7.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается заместителю руководителя с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер коэффициента устанавливается на срок действия квалификационной категории по должности «заместитель руководителя» в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

5.7.2. Повышающий коэффициент за специфику учреждения устанавливается заместителю руководителя за работу в соответствии с настоящим Положением с учетом показателей (критерий) и объёмных показателей деятельности учреждения, определяемых управлением образования администрации города Мончегорска.

5.7.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается заместителю руководителя в течение соответствующего календарного года на период, устанавливаемый настоящим Положением, с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда Центра.

Персональный повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (новому должностному окладу).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от 0,2 до 3,0.

5.8. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.9. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утверждаемого приказом управления образования администрации города Мончегорска, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются руководителем согласно настоящему Положению.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и работников определяется в кратности от 1 до 4 и устанавливается ежегодно приказом управления образования администрации города Мончегорска.

5.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается управлением образования администрации города Мончегорска и не превышает 40 %.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения устанавливается приказом управления образования администрации города Мончегорска.

К основному персоналу учреждения относятся работники Центра, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Центра целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники Центра, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Центра целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу Центра относятся работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренный постановлением администрации города Мончегорска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мончегорска»;

- выплаты компенсирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и муниципальными правовыми актами.

6.2. В компетенцию Центра входит направлять средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера.

6.3. При формировании ФОТ работников устанавливается соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТ оп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТ пп):

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ оп (не менее 60 \%)} + \text{ФОТ пп (не более 40 \%)}.$

6.4. При формировании фондов оплаты труда предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ б} + \text{ФОТ к} + \text{ФОТ ст},$ где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников.

ФОТ б - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников.

ФОТ к - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТ ст обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте Центра, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Единое штатное расписание Центра формируется руководителем в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Центра.

6.5. При формировании фонда оплаты труда работников устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТ б + ФОТ с + ФОТ к = не более 90 % ФОТ;

ФОТ ст = не менее 10 % ФОТ.

6.6. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, формируются с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.7. В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Центра утверждается руководителем самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Центра лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Центра, соответствующие единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

7.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Центр вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению администрации города Мончегорска).

7.3. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать:

- уставным целям Центра;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

7.4. Руководитель не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессионально квалификационной группы (ПКГ), выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренных Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

7.5. В пределах фонда оплаты труда в целях социальной защиты работникам оказывается материальная помощь. Решение об ее оказании принимает руководитель на основании письменного заявления работника. Виды и размеры материальной помощи устанавливаются Центром самостоятельно.

7.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложения считать неотъемлемой частью настоящего Положения:

- № 1 «Реестр должностей, профессий работников»;
- № 2 «Минимальные размеры окладов работников»;
- № 3 «Порядок и условия установления стимулирующих надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы работникам»;
- № 4 «Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам»;
- № 5 «Порядок и условия установления премий работникам»;
- № 6 «Порядок начисления ежемесячной доплаты к заработной плате работников до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области»;
- № 7 «Меры социальной поддержки работников».

Документ подписан электронной подписью.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Доверие»

Реестр должностей, профессий работников

№ п/п	Должность, профессия
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Секретарь руководителя
4	Уборщик производственных и служебных помещений
5	Социальный педагог
6	Педагог-психолог
7	Учитель-дефектолог
8	Учитель-логопед
9	Сурдопедагог
10	Тифлопедагог
11	Врач-невролог
12	Врач-психиатр

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи «Доверие»

Минимальные размеры окладов работников

Базовый оклад для директора установлен в размере 10529 рублей.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	социальный педагог	8748
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	8868
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог учитель-логопед сурдопедагог тифлопедагог	9344
Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врач невролог врач психиатр	7431
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	4072

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ	уборщик производственных и служебных помещений	3133

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Доверие»

**Порядок и условия установления
стимулирующих надбавок за сложность, напряженность (интенсивность),
за высокие результаты работы работникам**

1. Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре без учета повышающего коэффициента,

Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом сложности, важности, а также степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов, определяемых Центром самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

Размер стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы работников устанавливается в пределах 100 % от должностного оклада (оклада) работника приказом руководителя на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена

В течение испытательного срока стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы работникам не устанавливаются.

2. В Центре устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок:

- за сложность, напряженность (интенсивность);
- за высокие результаты работы.

3. Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) могут быть постоянными (на год), временными (на определенные месяцы), разовыми (в связи с выполнением определенных работ и результатами).

Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливаются руководителем по следующим основаниям:

№ п/п	Основание	Процент от /до
3.1.	Организация семинаров, творческой лаборатории, проблемной группы	05 - 40
3.2.	Разработка, апробация и внедрение новых программ, методик, технологий	05 - 40
3.3.	Разработка и внедрение долгосрочных программ, проектов	05 - 50
3.4.	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта	05 - 40
3.5.	Руководство методическим объединением	05 - 30
3.6.	Организация работы по аттестации педагогических кадров	05 - 40
3.7.	Руководство муниципальной Психологической службой в системе образования города Мончегорска	05 - 40
3.8.	Участие в работе муниципальной Психологической службы в системе образования города Мончегорска	05 - 30
3.9.	Организация работы по основным направлениям деятельности учреждения, а именно:	
3.9.1.	Исполнение обязанностей секретаря Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	05 - 50
3.9.2.	Исполнение обязанностей контрактного управляющего при планировании и осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд	05 - 50
3.9.3.	Кадровое делопроизводство	05 - 50
3.9.4.	Организация работы по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности учреждения	05 - 40

№ п/п	Основание	Процент от /до
3.9.5.	Выполнение Программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий учреждения	05 - 40
3.9.6.	Организация работы учреждения в области ГО и ЧС, антитеррористической защищенности	05 - 40
3.9.7.	Обеспечение деятельности учреждения по Доступной среде	05 - 20
3.9.8.	Обеспечение деятельности по электробезопасности учреждения	05 - 15
3.9.9.	Организация и обеспечение хозяйственной деятельности по учреждению	05 - 50
3.9.10.	Организация деятельности по предупреждению и противодействию коррупции	05 - 15
3.9.11.	Организация работы по модернизации сайта учреждения и обеспечение его функционирования	05 - 30
3.9.12.	Руководство и (или) обеспечение функционирования официального сообщества учреждения социальной сети «Вконтакте» https://vk.com/cppmsp.monchegorsk	05 - 30
3.9.13.	Оформление информационного пространства	05 - 20

Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливаются:

- по данным контроля руководителя, на основании отчетов;
- по данным анализа работы по соблюдению работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, исполнения приказов руководителя.

4. Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы устанавливаются два раза в год до 01.02. и до 30.09. на периоды 01.01. – 31.08. и 01.09. – 31.12. текущего года комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя. В состав комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы устанавливаются

4.1. За непрерывный стаж работы в Центре в размере:

- 05 лет: до 05 %;
- 10 лет: до 10 %;
- 15 лет: до 15 %;
- 20 лет: до 20 %.

4.2. По результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников, проводимых Комиссией на основании листов самооценки работников по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг).

4.2.1. Работники, не менее, чем за неделю до заседания Комиссии, предоставляют в Комиссию лист самооценки по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) с приложением подтверждающих и уточняющих документов (по необходимости), который является основанием для определения Комиссией рейтингового балла.

4.2.2. Работники несут ответственность за достоверность представленных данных в листе самооценки по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг). Члены Комиссии имеют право проверить достоверность сведений, представляемых работниками, запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции, а работники имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

4.2.3. При мониторинге и оценке результативности профессиональной деятельности работников Комиссия учитывает результаты, полученные в рамках внутриучрежденческого контроля, результаты листа самооценки работников в соответствии с представленными руководителю отчетами, а также результаты анкетирования (при наличии).

4.2.4. Комиссия оценивает деятельность работников и принимает решение о рейтинговом балле работника открытым голосованием на заседании Комиссии при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

4.2.5. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ об установлении стимулирующей надбавки за высокие результаты работы.

4.2.6. Для каждой должности (профессии) установлены следующие критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг):

Критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) заместителя директора

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	Актуализация и разработка локальных актов в сфере организации деятельности учреждения	
		от 1 до 2	3
		от 3-х и более	4
1.2.	Нарушения законодательства Российской Федерации и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно-надзорной деятельности (зависящие от деятельности заместителя руководителя)	Наличие	
		Отсутствие	3
2. Создание условий для обеспечения эффективного процесса по оказанию услуг			
2.1.	Ведение документации	Не отвечает требованиям	-3
		Удовлетворительное, несущественные замечания	-1
		Максимальное соответствие установленным требованиям	4
2.2.	Умение проектировать	Цели обучения, воспитания и развития	3
		Формы, методы и средства работы	4
		Виды контроля, диагностики по оценке деятельности.	5
2.3.	Практика применения разнообразных форм организации деятельности со специалистами	Представлена	4
		Не представлена	0
2.4.	Контроль за соблюдением требований безопасности. Соблюдение требований, предъявляемых к организации	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия	2
		Обеспечение производственного контроля	2
		Обеспечение антитеррористической защищенности	2
		Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
		Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в учреждении, произошедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работников учреждения к своим обязанностям	2
2.5.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнения функций)	Наличие	-5
		Отсутствие	2
3. Профессиональные компетенции			
3.1.	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	Публикация информационного материала на официальном сайте учреждения, в официальном сообществе учреждения социальной сети «ВКонтакте»	2

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
		Публикация, выступление с информационным материалом в средствах массовой информации на муниципальном уровне	3
		Сообщение из опыта работы учреждения. Распространение опыта работы учреждения	
		уровень учреждения	2
		муниципальный уровень	3
		региональный уровень	4
		Обобщение опыта работы учреждения	
		уровень учреждения	3
		муниципальный уровень	4
		региональный уровень	5
		Публикация статей, тезисов в научных журналах, сборниках (количество, с предоставлением подтверждающего материала):	
		региональный уровень	2
		всероссийский уровень	3
		Организация участия педагогов в конкурсах	
		- профессионального мастерства (очно)	
		муниципальный уровень	4
		региональный уровень	5
		- профессионального мастерства (заочно)	
		региональный уровень	2
		всероссийский уровень	3
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов	
муниципальный уровень	1		
региональный уровень	2		
всероссийский уровень	3		
3.2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)	
		Семинар, вебинар	
		от 1-2	1
		от 3 и более	2
		Программа повышения квалификации	3
3.3.	Профессиональная активность	Организация и курирование работы творческой группы, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	4
		Участие в работе творческих групп, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	4
		Курирование работы по проекту (по приказу)	4
		Участие в реализации грантов, проектов (приказ по учреждению)	5
		Участие в конкурсах	
		- профессионального мастерства (очно)	
		муниципальный уровень	1
		региональный уровень	2
		- профессионального мастерства (заочно)	
		региональный уровень	2
		всероссийский уровень	3
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов	
муниципальный уровень	2		
региональный уровень	3		
всероссийский уровень	4		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
4. Обеспечение качества предоставляемых услуг			
4.1.	Обеспечение выполнения договорных обязательств с образовательными учреждениями, с городскими учреждениями и ведомствами системы профилактики, взаимодействие с надзорными органами, органами внутренних дел и т.д.	Высокий уровень 80 – 100 %	3
		Средний уровень 50 – 79 %	2
		Низкий уровень 10 – 49 %	1
4.2.	Эффективность работы по сохранению контингента обучающихся	Высокий уровень 80 – 100 %	3
		Средний уровень 50 – 79 %	2
		Низкий уровень 10 – 49 %	1
4.3.	Эффективность работы по реализации программ развивающей, компенсирующей направленности (процент детей с положительной динамикой развития)	Высокий уровень 80 – 100 %	3
		Средний уровень 50 – 79 %	2
		Низкий уровень 10 – 49 %	1
Итого максимальное количество баллов:			100

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы заместителю директора устанавливаются Комиссией по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) при определении рейтинговых баллов в размере:

- 0 – 30 баллов: до 08 %;
- 31 - 65 баллов: до 15 %;
- 66 - 100 баллов: до 20%.

Критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)
педагога-психолога, социального педагога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
1.	Профессиональные компетенции	Количественное выполнение мероприятий	
		Выступление, доклад	
		от 1 до 3	1
		от 4 и более	2
		Семинар – практикум, тренинг, мастер - класс	
		от 1 до 3	2
		от 4 и более	3
		Родительские собрания, групп для родителей	
		от 1 до 3	2
		от 4 до 6	3
		от 7 и более	4
		Массовость мероприятия (до 25 человек)	
		от 1 до 3	1
		от 4 до 6	2
		от 7 и более	3
		Массовость мероприятия (свыше 25 человек)	
от 1 до 3	2		
от 4 до 6	3		
от 7 и более	4		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)	
		Семинар, вебинар	
		от 1 до 2	1
		от 3 и более	2
3.	Профессиональная активность на базе учреждения	Программа повышения квалификации	2
		Организация и курирование работы творческой группы, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	3
		Участие в работе творческих групп, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	
		1	1
		от 2 и более	2
		Курирование работы по проекту (по приказу)	4
		Участие в реализации грантов, проектов (приказ по учреждению)	3
		Диагностика по запросу образовательных учреждений. Групповая диагностика на базе образовательных учреждений (классы / группы)	
		от 1 до 3	1
		от 4 до 6	2
		от 7 и более	3
		Диагностика по запросу правоохранительных и судебных органов	
		от 1 до 3	1
		от 4 до 6	2
от 7 и более	3		
4.	Профессиональная активность вне учреждения	Участие в конкурсах	
		- профессионального мастерства (очно)	
		муниципальный уровень	3
		региональный уровень	4
		- профессионального мастерства (заочно)	
		региональный уровень	2
		всероссийский уровень	3
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов	
		муниципальный уровень	2
региональный уровень	3		
всероссийский уровень	3		
5.	Функциональные профессиональные компетенции	Педагог – психолог (более 10 консультаций в неделю)	2
		Учитель – дефектолог, учитель - логопед (более 16 консультаций в неделю)	2
		Социальный педагог (более 10 занятий по программам в неделю)	2
		Количественный охват групп / классов по программам коррекционно-развивающей, профилактической направленности	
		Количество от 1 до 4	1
		Количество от 5 и 15	2
		Количество от 16 и более	3
		Положительная динамика по результатам промежуточной и итоговой диагностики по групповой работе	
		до 50 % положительной динамики	1
		от 70 % и выше положительной динамики	2
		Сохранность контингента участников групп / классов	
		60 % от начального количества групп / классов	1
		80 - 100 % от начального количества групп / классов	2
		Отзывы клиентов по итогам индивидуальной и групповой работы	
от 10 до 20 положительных отзывов	1		
от 21 и более положительных отзывов	2		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
6.	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	Публикация информационного материала на официальном сайте учреждения, в официальном сообществе учреждения социальной сети «ВКонтакте»	
		от 1 до 3	1
		от 4 и более	2
		Публикация, выступление с информационным материалом в средствах массовой информации на муниципальном уровне	
		1	1
		от 2 и более	2
		Сообщение из опыта работы. Распространение опыта работы в рамках методической темы	
		уровень учреждения	1
		муниципальный уровень	2
		региональный уровень	3
		Обобщение опыта работы в рамках методической темы	
		уровень учреждения	2
		муниципальный уровень	3
		региональный уровень	4
		Публикация статей, тезисов в научных журналах, сборниках (количество, с предоставлением подтверждающего материала):	
от 1 до 2	1		
от 3 и более	2		
региональный уровень	3		
всероссийский уровень	3		
7.	Методическая деятельность	Разработка буклета, памятки	
		от 1 до 2	1
		от 3 и более	2
		Разработка тренинга, мастер-класса, семинара	
		от 1 до 2	1
		от 3 и более	2
Итого максимальное количество баллов:			100

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-дефектологу, учителю-логопеду устанавливаются Комиссией по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) при определении рейтинговых баллов в размере:

- 0 – 30 баллов: до 08 %;
- 31 - 65 баллов: до 15 %;
- 66 - 100 баллов: до 20%.

Критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)
социального педагога, педагога-психолога,
учителя-дефектолога, учителя-логопеда,
сурдопедагога, тифлопедагога,
работающих в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
1.	Профессиональные компетенции	Количественное выполнение мероприятий	
		Выступление, доклад	
		от 1 до 3	1
		от 4 и более	2
		Семинар – практикум, тренинг, мастер - класс	

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	
		от 1 до 3	2	
		от 4 и более	3	
		Родительские собрания, групп для родителей		
		от 1 до 3	2	
		от 4 до 6	3	
		от 7 и более	4	
		Массовость мероприятия (до 25 человек)		
		от 1 до 3	1	
		от 4 до 6	2	
		от 7 и более	3	
		Массовость мероприятия (свыше 25 человек)		
		от 1 до 3	2	
		от 4 до 6	3	
от 7 и более	4			
2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)		
		Семинар, вебинар		
		от 1-2	1	
		от 3 и более	2	
3.	Профессиональная активность на базе учреждения	Программа повышения квалификации		
		Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)		
		Организация и курирование работы творческой группы, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)		
		Участие в работе творческих групп, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)		
		до 1	1	
от 2 и более	2			
Курирование работы по проекту (по приказу)	4			
Участие в реализации грантов, проектов (приказ по учреждению)	3			
4.	Профессиональная активность вне учреждения	Участие в конкурсах		
		- профессионального мастерства (очно)		
		муниципальный уровень	3	
		региональный уровень	4	
		- профессионального мастерства (заочно)		
		региональный уровень	2	
		всероссийский уровень	3	
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов		
		муниципальный уровень	2	
региональный уровень	3			
всероссийский уровень	3			
5.	Функциональные профессиональные компетенции	Обследование детей		
		Дошкольного возраста		
		от 10 до 30 человек	3	
		от 31 до 50 человек	4	
		от 51 до 100 человек	5	
		Школьного возраста		
		от 10 до 30 человек	4	
		от 31 до 50 человек	5	
		от 51 до 100 человек	6	
		Консультативная помощь родителям (законным представителям) и специалистам, принимающим непосредственное участие в обучении и воспитании детей с проблемами в развитии		
от 05 до 30 человек	2			
от 31 человека и более	3			

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
		Консультация педагогических работников по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ограниченными возможностями здоровья	
		от 05 до 30 человек	2
		от 31 человека и более	3
6.	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	Публикация информационного материала на официальном сайте учреждения, в официальном сообществе учреждения социальной сети «ВКонтакте»	
		от 1 до 3	1
		от 4 и более	2
		Публикация, выступление с информационным материалом в средствах массовой информации на муниципальном уровне	
		от 1	1
		от 2 и более	2
		Сообщение из опыта работы. Распространение опыта работы в рамках методической темы	
		уровень учреждения	1
		муниципальный уровень	2
		региональный уровень	3
		Обобщение опыта работы в рамках методической темы	
		уровень учреждения	2
		муниципальный уровень	3
		региональный уровень	4
		Публикация статей, тезисов в научных журналах, сборниках (количество, с предоставлением подтверждающего материала)	
		от 1 до 2	1
от 3 и более	2		
региональный уровень	3		
всероссийский уровень	3		
7.	Методическая деятельность	Разработка буклета, памятки	
		от 1 до 2	1
		от 3 и более	2
		Разработка тренинга, мастер-класса, семинара	
		от 1 до 2	1
от 3 и более	2		
Итого максимальное количество баллов:			100

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы социального педагога, работающего в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии, педагогов, работающих на условиях внешнего совместительства и внутреннего совмещения в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии: сурдопедагога, тифлопедагога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, устанавливаются Комиссией по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) при определении рейтинговых баллов в размере:

- 0 – 30 баллов: до 08 %;
- 31 - 65 баллов: до 15 %;
- 66 - 100 баллов: до 20%.

Критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) медицинских работников, работающих в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии: врача-невролога, врача-психиатра

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
1.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)	
		Семинар, вебинар	
		от 1-2	2
		от 3 и более	4
		Программа повышения квалификации	10
2.	Функциональные профессиональные компетенции	Обследование детей	
		Дошкольного возраста	
		от 10 до 30 человек	3
		от 31 до 50 человек	6
		от 51 до 100 человек	9
		Школьного возраста	
		от 10 до 30 человек	3
		от 31 до 50 человек	6
		от 51 до 100 человек	9
		Консультативная помощь родителям (законным представителям)	
		от 05 до 30 человек	6
		от 31 человека и более	9
		Консультативная помощь специалистам, принимающим непосредственное участие в обучении и воспитании детей с проблемами в развитии	
от 05 до 30 человек	6		
от 31 человека и более	9		
Итого максимальное количество баллов:			50

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы медицинских работников, работающих на условиях внешнего совместительства и внутреннего совмещения в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии: врача-невролога, врача-психиатра, устанавливаются Комиссией по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) при определении рейтинговых баллов в размере:

- 0 – 15 баллов: до 05 %;
- 16 - 34 баллов: до 10 %;
- 35 - 50 баллов: до 15 %.

Критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) секретаря руководителя

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
1.	Функциональные профессиональные компетенции	Разработка проектов локальных нормативных актов, регламентирующих работу учреждения (подтверждение документально)	
		от 01 до 02	5
		от 03 и более	9
		Актуализация локальных нормативных актов, регламентирующих работу учреждения (подтверждение документально)	
		от 01 до 02	3
		от 03 и более	6
		Составление	
		- проектов приказов директора учреждения по основной деятельности	
		от 01 до 45	3
		от 46 до 90	4
		от 91 и более	5
		- исходящих документов (информационных писем, справок и т.д.)	
		от 01 до 45	3
от 46 до 90	4		
от 91 и более	5		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
		- отчетов	
		• федерального значения	
		от 01 до 02	3
		от 03 и более	4
		• регионального значения	
		от 01 до 02	2
		от 03 и более	3
		• муниципального значения	
		от 01 до 10	1
		от 11 до 20	2
		от 21 и более	3
		Редактирование и коррекция	
		- приказов директора учреждения по основной деятельности	
		от 01 до 30	2
		от 31 до 60	3
		от 61 и более	4
		- исходящих документов (информационных писем, справок и т.д.)	
		от 01 до 25	2
		от 26 до 50	3
		от 51 и более	4
		Регистрация	
		- входящих документов	
		от 01 до 150	1
		от 151 до 300	2
		от 301 и более	3
		- исходящих документов	
		от 01 до 75	1
		от 76 до 150	2
		от 151 и более	3
		- приказов директора по основной деятельности	
		от 01 до 75	1
		от 76 до 150	2
		от 151 и более	3
		- приказов по личному составу	
		от 01 до 50	1
		от 51 до 100	2
		от 101 и более	3
2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)	
		Семинар, вебинар	
		от 1-2	2
		от 3 и более	4
		Программа повышения квалификации	6
		Итого максимальное количество баллов:	65

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы секретаря руководителя устанавливаются Комиссией по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) при определении рейтинговых баллов в размере:

- 0 – 15 баллов: до 08 %;
- 16 - 36 баллов: до 15 %;
- 37 - 65 баллов: до 20 %.

**Критерии эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)
уборщика производственных и служебных помещений**

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл
1.	Ручная уборка помещений учреждения	Выполнение дополнительной очистки поверхностей от загрязнений, пятен, разводов, не удаленных при проведении уборки (чистка входных дверей, зеркал, удаление пятен со стен и т.д.)	
		от 01 до 10 объектов	1
		от 10 до 20 объектов	3
		от 21 объектов и более	5
		Проведение дополнительной дезинфекция поверхностей (ручек дверей, туалетной комнаты и т.д.)	
		до 10 объектов	1
		до 20 объектов	3
		от 21 объектов и более	5
		Ручная уборка (дополнительная) окон, батарей	
		до 20 уборок	3
		от 21 уборок и более	5
		Проведение дополнительных генеральных уборок	
		до 05 помещений	1
		до 10 помещений	3
		от 11 помещений и более	5
		Ручная уборка помещений учреждения после косметических ремонтов	
		до 02 помещений	10
		от 03 помещений и более	15
Ручная уборка (дополнительная) лестничных пролетов, коридоров			
до 20 уборок	3		
от 21 уборок и более	5		
2.	Ручная уборка территории учреждения	Ручная уборка входов (выходов) учреждения, ступеней крылец зданий учреждения	
		до 10 объектов	5
		до 20 объектов	10
		от 21 объекта и более	15
Итого максимальное количество баллов:			55

Стимулирующие надбавки за высокие результаты работы уборщика производственных и служебных помещений устанавливаются Комиссией по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг) при определении рейтинговых баллов в размере:

- 0 – 15 баллов: до 05 %;
- 16 - 34 баллов: до 10 %;
- 35 - 55 баллов: до 15 %.

5.2.7. Для каждой должности (профессии) установлены следующие листы самооценки по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг):

Лист самооценки заместителя директора
по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования					
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	Актуализация и разработка локальных актов в сфере организации деятельности учреждения			
		От 1 до 2	3		
		От 3-х и более	4		
1.2.	Нарушения законодательства Российской Федерации и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно-надзорной деятельности (зависящие от деятельности заместителя руководителя)	Наличие			
		Отсутствие	3		
2. Создание условий для обеспечения эффективного процесса по оказанию услуг					
2.1.	Ведение документации	Не отвечает требованиям	-3		
		Удовлетворительное, несущественные замечания	-1		
		Максимальное соответствие установленным требованиям	4		
2.2.	Умение проектировать	Цели обучения, воспитания и развития	3		
		Формы, методы и средства работы	4		
		Виды контроля, диагностики по оценке деятельности.	5		
2.3.	Практика применения разнообразных форм организации деятельности со специалистами	Представлена	4		
		Не представлена	0		
2.4.	Контроль за соблюдением требований безопасности. Соблюдение требований, предъявляемых к организации	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия	2		
		Обеспечение производственного контроля	2		
		Обеспечение антитеррористической защищенности	2		
		Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2		
		Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в учреждении, произошедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работников учреждения к своим обязанностям	2		
2.5.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Наличие	-5		-5
		Отсутствие	2		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии	
3. Профессиональные компетенции						
3.1.	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	Публикация информационного материала на официальном сайте учреждения, в официальном сообществе учреждения социальной сети «ВКонтакте»	2			
		Публикация, выступление с информационным материалом в средствах массовой информации на муниципальном уровне	3			
		Сообщение из опыта работы учреждения. Распространение опыта работы учреждения				
		уровень учреждения	2			
		муниципальный уровень	3			
		региональный уровень	4			
		Обобщение опыта работы учреждения				
		уровень учреждения	3			
		муниципальный уровень	4			
		региональный уровень	5			
		Публикация статей, тезисов в научных журналах, сборниках (количество, с предоставлением подтверждающего материала):				
		региональный уровень	2			
		всероссийский уровень	3			
		Организация участия педагогов в конкурсах				
		- профессионального мастерства (очно)				
		муниципальный уровень	4			
		региональный уровень	5			
		- профессионального мастерства (заочно)				
		региональный уровень	2			
		всероссийский уровень	3			
- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов						
муниципальный уровень	1					
региональный уровень	2					
всероссийский уровень	3					
3.2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)				
		Семинар, вебинар				
		от 1-2	1			
		от 3 и более	2			
Программа повышения квалификации			3			
3.3.	Профессиональная активность	Организация и курирование работы творческой группы, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	4			
		Участие в работе творческих групп, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	4			

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
		Курирование работы по проекту (по приказу)	4		
		Участие в реализации грантов, проектов (приказ по учреждению)	5		
		Участие в конкурсах			
		- профессионального мастерства (очно)			
		муниципальный уровень	1		
		региональный уровень	2		
		- профессионального мастерства (заочно)			
		региональный уровень	2		
		всероссийский уровень	3		
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов			
		муниципальный уровень	2		
		региональный уровень	3		
		всероссийский уровень	4		
4. Обеспечение качества предоставляемых услуг					
4.1.	Обеспечение выполнения договорных обязательств с образовательными учреждениями, с городскими учреждениями и ведомствами системы профилактики, взаимодействие с надзорными органами, органами внутренних дел и т.д.	Высокий уровень 80 – 100 %	3		
		Средний уровень 50 – 79 %	2		
		Низкий уровень 10 – 49 %	1		
4.2.	Эффективность работы по сохранению контингента обучающихся	Высокий уровень 80 – 100 %	3		
		Средний уровень 50 – 79 %	2		
		Низкий уровень 10 – 49 %	1		
4.3.	Эффективность работы по реализации программ развивающей, компенсирующей направленности (процент детей с положительной динамикой развития)	Высокий уровень 80 – 100 %	3		
		Средний уровень 50 – 79 %	2		
		Низкий уровень 10 – 49 %	1		
Итого максимальное количество баллов:			100		

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

Лист самооценки
педагога-психолога, социального педагога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда
по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
1.	Профессиональные компетенции	Количественное выполнение мероприятий			
		Выступление, доклад			
		от 1 до 3	1		
		от 4 и более	2		
		Семинар – практикум, тренинг, мастер - класс			
		от 1 до 3	2		
		от 4 и более	3		
		Родительские собрания, групп для родителей			
		от 1 до 3	2		
		от 4 до 6	3		
		от 7 и более	4		
		Массовость мероприятия (до 25 человек)			
		от 1 до 3	1		
		от 4 до 6	2		
		от 7 и более	3		
		Массовость мероприятия (свыше 25 человек)			
от 1 до 3	2				
от 4 до 6	3				
от 7 и более	4				
2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)			
		Семинар, вебинар			
		от 1 до 2	1		
		от 3 и более	2		
Программа повышения квалификации			2		
3.	Профессиональная активность на базе учреждения	Организация и курирование работы творческой группы, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)			
		Участие в работе творческих групп, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)			
		1	1		
		от 2 и более	2		
		Курирование работы по проекту (по приказу)			
		Участие в реализации грантов, проектов (приказ по учреждению)			
		Диагностика по запросу образовательных учреждений. Групповая диагностика на базе образовательных учреждений (классы / группы)			
		от 1 до 3	1		
		от 4 до 6	2		
		от 7 и более	3		
		Диагностика по запросу правоохранительных и судебных органов			
		от 1 до 3	1		
от 4 до 6	2				
от 7 и более	3				
4.	Профессиональная активность вне	Участие в конкурсах			
		- профессионального мастерства (очно)			

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии	
	учреждения	муниципальный уровень	3			
		региональный уровень	4			
		- профессионального мастерства (заочно)				
		региональный уровень	2			
		всероссийский уровень	3			
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов				
		муниципальный уровень	2			
		региональный уровень	3			
5	Функциональные профессиональные компетенции	Педагог – психолог (более 10 консультаций в неделю)	2			
		Учитель – дефектолог, учитель - логопед (более 16 консультаций в неделю)	2			
		Социальный педагог (более 10 занятий по программам в неделю)	2			
		Количественный охват групп / классов по программам коррекционно-развивающей, профилактической направленности				
		Количество от 1 до 4	1			
		Количество от 5 и 15	2			
		Количество от 16 и более	3			
		Положительная динамика по результатам промежуточной и итоговой диагностики по групповой работе				
		до 50 % положительной динамики	1			
		от 70 % и выше положительной динамики	2			
		Сохранность контингента участников групп / классов				
		60 % от начального количества групп / классов	1			
		80 - 100 % от начального количества групп / классов	2			
		Отзывы клиентов по итогам индивидуальной и групповой работы				
		от 10 до 20 положительных отзывов	1			
		от 21 и более положительных отзывов	2			
6	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	Публикация информационного материала на официальной сайте учреждения, в официальном сообществе учреждения социальной сети «Вконтакте»				
		от 1 до 3	1			
		от 4 и более	2			
		Публикация, выступление с информационным материалом в средствах массовой информации на муниципальном уровне				
		1	1			
		от 2 и более	2			
		Сообщение из опыта работы. Распространение опыта работы в рамках методической темы				
		уровень учреждения	1			
		муниципальный уровень	2			
		региональный уровень	3			
		Обобщение опыта работы в рамках методической темы				
		уровень учреждения	2			
		муниципальный уровень	3			
		региональный уровень	4			
Публикация статей, тезисов в научных журналах, сборниках (количество, с предоставлением подтверждающего материала)						
от 1 до 2	1					
от 3 и более	2					
региональный уровень	3					

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
		всероссийский уровень	3		
7	Методическая деятельность	Разработка буклета, памятки			
		от 1 до 2	1		
		от 3 и более	2		
		Разработка тренинга, мастер-класса, семинара			
		от 1 до 2	1		
		от 3 и более	2		
Итого максимальное количество баллов:			100		

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

Лист самооценки
социального педагога, работающего
в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии,
и педагогов, работающих на условиях внешнего совместительства и внутреннего совмещения
в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии:
сурдопедагога, тифлопедагога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, педагога-психолога

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
1.	Профессиональные компетенции	Количественное выполнение мероприятий			
		Выступление, доклад			
		от 1 до 3	1		
		от 4 и более	2		
		Семинар – практикум, тренинг, мастер - класс			
		от 1 до 3	2		
		от 4 и более	3		
		Родительские собрания, групп для родителей			
		от 1 до 3	2		
		от 4 до 6	3		
		от 7 и более	4		
		Массовость мероприятия (до 25 человек)			
		от 1 до 3	1		
		от 4 до 6	2		
		от 7 и более	3		
		Массовость мероприятия (свыше 25 человек)			
от 1 до 3	2				
от 4 до 6	3				
от 7 и более	4				

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)			
		Семинар, вебинар			
		от 1-2	1		
		от 3 и более	2		
3.	Профессиональная активность на базе учреждения	Программа повышения квалификации	2		
		Организация и курирование работы творческой группы, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)	3		
		Участие в работе творческих групп, городской опорной школы, городской инновационной площадки (приказ по учреждению)			
		до 1	1		
		от 2 и более	2		
		Курирование работы по проекту (по приказу)	4		
4.	Профессиональная активность вне учреждения	Участие в реализациях грантов, проектов (приказ по учреждению)	3		
		Участие в конкурсах			
		- профессионального мастерства (очно)			
		муниципальный уровень	3		
		региональный уровень	4		
		- профессионального мастерства (заочно)			
		региональный уровень	2		
		всероссийский уровень	3		
		- методических разработок, программ, курса занятий, тренингов			
		муниципальный уровень	2		
5.	Функциональные профессиональные компетенции	региональный уровень	3		
		всероссийский уровень	3		
		Обследование детей			
		Дошкольного возраста			
		от 10 до 30 человек	3		
		от 31 до 50 человек	4		
		от 51 до 100 человек	5		
		Школьного возраста			
		от 10 до 30 человек	4		
		от 31 до 50 человек	5		
		от 51 до 100 человек	6		
		Консультативная помощь родителям (законным представителям) и специалистам, принимающим непосредственное участие в обучении и воспитании детей с проблемами в развитии			
от 05 до 30 человек	2				
от 31 человека и более	3				
6.	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	Консультация педагогических работников по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ограниченными возможностями здоровья			
		от 05 до 30 человек	2		
		от 31 человека и более	3		
		от 1 до 3	1		
6.	Научно-исследовательская и просветительская деятельность	от 4 и более	2		
		Публикация, выступление с информационным материалом в средствах массовой информации на муниципальном уровне			
		от 1	1		
		от 2 и более	2		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
		Сообщение из опыта работы. Распространение опыта работы в рамках методической темы			
		уровень учреждения	1		
		муниципальный уровень	2		
		региональный уровень	3		
		Обобщение опыта работы в рамках методической темы			
		уровень учреждения	2		
		муниципальный уровень	3		
		региональный уровень	4		
		Публикация статей, тезисов в научных журналах, сборниках, (количество, с предоставлением подтверждающего материала)			
		от 1 до 2	1		
		от 3 и более	2		
		региональный уровень	3		
		всероссийский уровень	3		
7.	Методическая деятельность	Разработка буклета, памятки			
		от 1 до 2	1		
		от 3 и более	2		
		Разработка тренинга, мастер-класса, семинара			
		от 1 до 2	1		
от 3 и более	2				
Итого максимальное количество баллов:			100		

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

Лист самооценки медицинских работников,
 работающих на условиях внешнего совместительства и внутреннего совмещения
 в Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии:
 врача-невролога, врача-психиатра
 по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
1.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)			
		Семинар, вебинар			
		от 1-2	2		
		от 3 и более	4		

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
		Программа повышения квалификации	10		
2.	Функциональные профессиональные компетенции	Обследование детей			
		Дошкольного возраста			
		от 10 до 30 человек	3		
		от 31 до 50 человек	6		
		от 51 до 100 человек	9		
		Школьного возраста			
		от 10 до 30 человек	3		
		от 31 до 50 человек	6		
		от 51 до 100 человек	9		
		Консультативная помощь родителям (законным представителям)			
		от 05 до 30 человек	6		
		от 31 человека и более	9		
		Консультативная помощь специалистам, принимающим непосредственное участие в обучении и воспитании детей с проблемами в развитии			
		от 05 до 30 человек	6		
от 31 человека и более	9				
Итого максимальное количество баллов:			50		

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

Лист самооценки секретаря руководителя по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
1.	Функциональные профессиональные компетенции	Разработка проектов локальных нормативных актов, регламентирующих работу учреждения (подтверждение документально)			
		от 01 до 02	5		
		от 03 и более	9		
		Актуализация локальных нормативных актов, регламентирующих работу учреждения (подтверждение документально)			
		от 01 до 02	3		
		от 03 и более	6		
		Составление			
		- проектов приказов директора учреждения по основной деятельности			
		от 01 до 45	3		
		от 46 до 90	4		
от 91 и более	5				

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
		- исходящих документов (информационных писем, справок и т.д.)			
		от 01 до 45	3		
		от 46 до 90	4		
		от 91 и более	5		
		- отчетов			
		• федерального значения			
		от 01 до 02	3		
		от 03 и более	4		
		• регионального значения			
		от 01 до 02	2		
		от 03 и более	3		
		• муниципального значения			
		от 01 до 10	1		
		от 11 до 20	2		
		от 21 и более	3		
		Редактирование и коррекция			
		- приказов директора учреждения по основной деятельности			
		от 01 до 30	2		
		от 31 до 60	3		
		от 61 и более	4		
		- исходящих документов (информационных писем, справок и т.д.)			
		от 01 до 25	2		
		от 26 до 50	3		
		от 51 и более	4		
		Регистрация			
		- входящих документов			
		от 01 до 150	1		
		от 151 до 300	2		
		от 301 и более	3		
		- исходящих документов			
		от 01 до 75	1		
		от 76 до 150	2		
		от 151 и более	3		
		- приказов директора по основной деятельности			
		от 01 до 75	1		
		от 76 до 150	2		
		от 151 и более	3		
		- приказов по личному составу			
		от 01 до 50	1		
		от 51 до 100	2		
		от 101 и более	3		
2.	Повышение профессионального мастерства	Участие в обучающих мероприятиях по профилю работы (подкрепление документально – сертификат, удостоверение)			
		Семинар, вебинар			
		от 1-2	2		
		от 3 и более	4		
		Программа повышения квалификации	6		
Итого максимальное количество баллов:			65		

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

Лист самооценки уборщика производственных и служебных помещений по критериям эффективности выполняемых работ (оказываемых услуг)

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Максимальный балл	Оценка работника	Оценка комиссии
1.	Ручная уборка помещений учреждения	Выполнение дополнительной очистки поверхностей от загрязнений, пятен, разводов, не удаленных при проведении уборки (чистка входных дверей, зеркал, удаление пятен со стен и т.д.)			
		от 01 до 10 объектов	1		
		от 10 до 20 объектов	3		
		от 21 объектов и более	5		
		Проведение дополнительной дезинфекция поверхностей (ручек дверей, туалетной комнаты и т.д.)			
		до 10 объектов	1		
		до 20 объектов	3		
		от 21 объектов и более	5		
		Ручная уборка (дополнительная) окон, батарей			
		до 20 уборок	3		
		от 21 уборок и более	5		
		Проведение дополнительных генеральных уборок			
		до 05 помещений	1		
		до 10 помещений	3		
		от 11 помещений и более	5		
		Ручная уборка помещений учреждения после косметических ремонтов			
		до 02 помещений	10		
		от 03 помещений и более	15		
Ручная уборка (дополнительная) лестничных пролетов, коридоров					
до 20 уборок	3				
от 21 уборок и более	5				
2.	Ручная уборка территории учреждения	Ручная уборка входов (выходов) учреждения, ступеней крылец зданий учреждения			
		до 10 объектов	5		
		до 20 объектов	10		
		от 21 объекта и более	15		
Итого максимальное количество баллов:			55		

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

**Порядок и условия установления
персонального повышающего коэффициента работникам**

1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования и других факторов.

2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу (окладу), и не образует новый должностной оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах или в абсолютных размерах к окладам (кроме компенсационной выплаты за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года.

5. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – от 0,05 до 3,0.

6. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и на основании следующих критериев установления персонального повышающего коэффициента:

№ п/п	Критерии	Обоснования к установлению	Максимальный размер
1	Профессиональная подготовленность, продуктивная работа по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования	1. Наличие специализированных знаний и навыков, необходимых для работы. 2. Высокий уровень профессиональной (квалификационной) подготовки. 3. Применение новейших и современных форм и методов работы.	0,05 - 1,0
2	Сложность, важность выполняемой работы	1. Оказание узконаправленной высокоспециализированной психолого-педагогической помощи детям, родителям и педагогическим работникам. 2. Разработка и актуализация проектов локальных нормативных актов, регламентирующих работу учреждения. 3. Разработка и реализация конкурсной и проектной документации. 4. Работа на базе муниципальных образовательных организаций, а также в здании учреждения, расположенного по адресу 184511, Россия, Мурманская область, город Мончегорск, улица Новопроложенная, дом 7.	0,05 - 2,0
3	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	1. Самостоятельная организация и координация работы в различных областях и направлениях деятельности учреждения. 2. Ответственность при выполнении поставленных задач в различных областях и направлениях деятельности учреждения.	0,05 - 3,0

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Доверие»

Порядок и условия установления премий работникам

1. Установлением премий работникам решаются следующие задачи:
 - стимулирование стремления к освоению новых психолого-педагогических технологий;
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся (воспитанников) их родителей (законных представителей).
2. Размер премий устанавливается в абсолютных размерах.
3. Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью на основании приказа руководителя.
4. Примерный перечень нарушений, за которые премия не начисляется:
 - невыполнение должностных инструкций;
 - ухудшение качества оказываемой услуги;
 - нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
 - наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
 - необеспечение сохранности имущества.
5. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
6. Премии выплачиваются:
 - 6.1. За основные результаты работы (месяц, квартал, полугодие, год).
 - 6.1.1. При премировании по итогам работы за квартал, квартал является отчетным периодом для указанной выплаты.
 - 6.1.2. Решение о выплате за отчетный период принимается не позднее окончания месяца, следующего за отчетным периодом.
 - 6.1.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитывается:
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Центра;
 - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
 - разработка, реализация, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;
 - участие в инновационной деятельности;
 - участие в развитии системы образования;
 - результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Центра, определенных положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции, соблюдение санитарных правил;
 - своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;

- большой объем выполненной сверхплановой работы.

6.1.4. Решение о премировании работников и размере премирования принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя. В состав комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации.

6.1.5. Определение размера премии производится в баллах, стоимость в абсолютном размере одного балла определяется на заседании Комиссии.

6.1.6. Решение о премировании работников и размере премирования принимается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников, проводимых Комиссией на основании оценочного листа работников по критериям премирования.

6.1.7. Работники, не менее, чем за неделю до заседания Комиссии, предоставляют в Комиссию оценочный лист по критериям премирования с приложением подтверждающих и уточняющих документов (по необходимости), который является основанием для определения Комиссией количества баллов.

6.1.8. Работники несут ответственность за достоверность представленных данных в оценочном листе по критериям премирования. Члены Комиссии имеют право проверить достоверность сведений, представляемых работниками, запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции, а работники имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

6.1.9. При мониторинге и оценке результативности профессиональной деятельности работников Комиссия учитывает результаты, полученные в рамках внутриучрежденческого контроля, результаты самооценки работников в соответствии с представленными руководителю отчетами, а также результаты анкетирования (при наличии).

6.1.10. Комиссия оценивает деятельность работников и принимает решение о количестве баллов для премирования работника открытым голосованием на заседании Комиссии при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

6.1.11. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ об установлении премии работникам.

6.1.12. Для всех работников установлены следующие критерии премирования:

Основания для премирования	Количественное значение показателя	Максимальный балл
1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Выход на мероприятия по инициативе работника	Одно мероприятие 5 баллов
	Участие в оформлении функциональных помещений и пространственной среды Центра	Одно мероприятие 2 балла
2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Центра	Профессиональные праздники работников День социального педагога День учителя-логопеда (учителя-дефектолога) День педагога-психолога День секретаря	Денежное поощрение до 500 рублей
	Участие в работе комиссий, советов на базе Центра	Одно мероприятие 2 балла
	Участие в работе первичной профсоюзной организации	Одно мероприятие 1 балл
	Участие в общественных работах	Одно мероприятие 5 баллов
3. Достижение эффективных (высоких) результатов в работе в соответствующий период	Награды муниципального, регионального, всероссийского уровня, полученные на основании нормативных актов, не имеющие денежного содержания	Денежное поощрение от 500 до 3000 рублей

Основания для премирования	Количественное значение показателя	Максимальный балл
	Поощрения от организаций и ведомств, не имеющие в основании для получения нормативных актов, не имеющие денежного содержания	Одно мероприятие 1 балл
4. Разработка, реализация, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, проектов различного уровня	Участие в реализации проектных мероприятий партнеров	Одно мероприятие 5 баллов
	Разработка программы	Одна программа 7 баллов
	Разработка цикла тематических занятий	5 баллов
5. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения	Участие в подготовке и проведении мероприятий партнеров, внеплановых мероприятий учреждения: день открытых дверей, выступление, мастер-класс и т.д.	Одно мероприятие 5 баллов
	Участие в следственных действиях по запросу правоохранительных и судебных органов	1 час 2 балла
6. Участие в развитии системы образования	Привлечение в качестве эксперта по рассмотрению программ, занятий и методических материалов по запросу образовательных учреждений и вышестоящих организаций	Одно мероприятие 3 балла
	Работа в составе жюри конкурсов муниципального, регионального и всероссийского уровня	Одно мероприятие 3 балла
	Участие в проверках муниципального уровня	Одно мероприятие 3 балла
	Участие в выставках муниципального, регионального и всероссийского уровня	Одно мероприятие 5 баллов
	Участие в организации проведения государственной итоговой аттестации	
	от 1 до 3	2 балла
	от 3 до 5	4 балла
	от 5 и более	6 баллов
7. Результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Центра	Выполнение плановых показателей	3 балла
	Работа с молодыми специалистами, новыми сотрудниками. Оказание методической и практической помощи (Наставничество)	8 баллов
	Санитарное, эстетическое состояние кабинета и групповых помещений, по наполнению материальной базы, эффективное использование их в профессиональной деятельности	5 баллов
	Достижение учащимися (воспитанниками) высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	5 баллов
	Применение на занятиях (уроках) наглядных материалов, информационных технологий, современных диагностических материалов и тестов	5 баллов
8. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Своевременное ведение документации, электронных баз данных, карт, журналов	1 балл
	Своевременная сдача отчетов, справок	1 балл
	Участие в подготовке отчета самообследования, перспективного планирования	3 балла

Основания для премирования	Количественное значение показателя	Максимальный балл
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2 балла
9. Участие в инновационной деятельности	Разработка проектов, грантов	10 баллов
	Участие в инновационной деятельности	7 баллов
	Ведение экспериментальной работы	10 баллов
	Разработка и внедрение авторских программ	15 баллов
10. Образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции, соблюдение санитарных правил	Отсутствие нарушений и жалоб (в устной или письменной форме)	2 балла
11. Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора учреждения, его заместителей	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	5 баллов
12. Большой объем выполненной сверхплановой работы	Выполнение сверхплановой, срочной и непредвиденной работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Одно мероприятие 5 баллов

6.1.13. Для всех работников установлены следующие оценочные листы по критериям премирования:

ФИО работника полностью	Должность работника	Период, за который осуществляется самооценка

Пункт основания для премирования	Выполнение показателя	Оценка работника	Оценка комиссии
ИТОГО			

Работник:

ФИО работника (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Должность работника	Дата	Подпись работника

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам:

ФИО председателя (фамилия полностью, имя и отчество инициалами)	Дата	Подпись председателя

6.2. Единовременные премии (выплаты) выплачиваются в абсолютном значении без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области:

6.2.1. За безупречную и эффективную работу.

6.2.2. К юбилейным датам (50, 55, 60-летием и т.д.), получению знаков отличия, наград, почетных грамот (Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Главы города Мончегорска, администрации города Мончегорска).

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Доверие»

**Порядок начисления ежемесячной доплаты к заработной плате работников
до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области**

1. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже установленного федеральным законодательством на всей территории Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

2. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3. Размер ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда работнику определяется по формуле: $D = P_{\text{мрот}} - P_{\text{зп}}$, где:

D - размер ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда;

$P_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$P_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств городского бюджета, субвенций и субсидий областного бюджета, предусмотренного на оплату труда работников Центра, и средств, полученных учреждением от иной, приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

Меры социальной поддержки работников

1. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты и поддержки, работникам могут быть установлены следующие меры социальной поддержки:

1.1. Выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов, но не более 20 000 рублей на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве.

Педагогом – молодым специалистом считается выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Если педагог – молодой специалист трудоустроен не на полную ставку заработной платы (0,33; 0,5; 0,75; и т.д.) выплата единовременного пособия производится из расчёта должностного оклада пропорционально занимаемой ставке заработной платы и отработанного времени.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

1.2. Выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет работы.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

1.3. Выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов, но не более 16 000 рублей, педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

1.4. Выплата ежегодной разовой материальной помощи педагогическим работникам и руководителям в размере одного должностного оклада, но не более 5 000 рублей.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Документ подписан электронной подписью.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

1.5. Выплата работникам учреждения материальной помощи в размере до 3 000 рублей за счет средств учреждения в следующих случаях:

- пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруг);
- рождение ребенка.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель на основании письменного заявления работника и копии подтверждающих документов (свидетельства о смерти близкого родственника, документов, подтверждающих родство, свидетельства о браке, свидетельства о рождении ребенка и др.).

На материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

1.6. Выплата единовременной материальной помощи работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине работодателя, в размере до 5 000 рублей.

На единовременную материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	00E426F2E71048C4878DD4B816E9290C63
Владелец:	RU, Мурманская область, НАБЕРЕЖНАЯ ЛЕНИНГРАДСКАЯ 34 КОРПУС 3, МОНЧЕГОРСК, Директор, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ "ДОВЕРИЕ", 1025100652994, 06523480857, 5107676369, 510702080529, srpm@edumonch.ru, Ирина Ивановна, Кочетова, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ "ДОВЕРИЕ"
Издатель:	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 04.04.2022 09:22:00 UTC+03 Действителен до: 28.06.2023 09:20:00 UTC+03
Дата и время создания ЭП:	15.02.2023 12:03:49 UTC+03