Приложение 2

Бунтина
Наталья
Владимировна

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ЦППМиСП № 1 «Развитие»
_____ Е.И. Зощик
«__26__» __июля___ 2023 г.

Утверждаю:

Директор МБУ ЦППМиСП № 1 «Развитие»
_____ Г.А. Гуртовенко
«__26__» __июля__ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Центр психолого-педагогической, медицинской

и социальной помощи № 1 «Развитие»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 1 «Развитие» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством:

- с постановлением администрации города Красноярска «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска» от 19.01.2010 г. № 1;

- с постановлением администрации города Красноярска «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» от 27.01.2010 № 14 (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 1 «Развитие» (далее по тексту - Центр).

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений и дополнений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

1.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, принимаются руководителем Центра с учетом мнения органа самоуправления (Общего собрания трудового коллектива) и представителя работников на социальном партнерстве.

1.6. Директор Центра организует информирование работников и разъяснительную работу, связанную с оплатой труда, обеспечивает открытость механизмов распределения доплат, выплат.

1.7. Центр, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.8. Система оплаты труда работников Центра включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.9. При переходе на систему оплаты труда, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.10. Заработная плата работников Центра увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.11. Для работников, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.12. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

1.14. Работникам Центра в случаях, установленных Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных п*риложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров

окладов, ставок.

Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности на повышающий коэффициент.

2.2.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов %
За наличие квалификационной категории:	
высшей квалификационной категории	25
первой квалификационной категории	15

2.2.2. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.2.1 настоящего Положения;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.2.1 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <15 %, то K_2 = 0 %;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат> 15 %, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q – Q_{гар} – Q_{стим} – Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие

квалификационной категории;

$Q_{стим}$ – предельный фонд заработной оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если К > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Центра могут устанавливаться выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент 1,3 процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

3.1.3. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Центра на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу)
Выплаты за труд в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1.	Руководителю, педагогическим работникам и другим специалистам медико-психологических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20%
2.	За ненормированный рабочий день	15 %

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада), без учета повышающих коэффициентов.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами центра, принятыми с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива и представителя работников на социальном партнерстве.

4.3. Работникам по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников центра, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам года.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.11. настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников центра, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Центром на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Центра.

4.5. Виды стимулирующих выплат должны отвечать уставным задачам Центра.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Директор Центра при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Центра.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам года, устанавливаются директором Центра *ежемесячно, ежеквартально или на год.*

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оказанию материальной помощи работникам, и утверждаются приказом директора Центра.

4.10. Положение о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, ее состав утверждаются приказом директора Центра. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель работников на социальном партнерстве Центра.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность, степень самостоятельности, ответственности; за интенсивность и высокие результаты; качество выполняемых работ; по итогам работы устанавливается работникам в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Центра в плановом квартале;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$Б_i$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\ балла} = \left(Q_{стим} - Q_{стим\ рук}\right) / \sum_{i-1}^{n} Б_i,$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Центра в плановом квартале;

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя Центра, утвержденный в штатном расписании Центра в расчете на квартал;

n - количество физических лиц Центра, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора Центра, его заместителей

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим1}$

$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}$,

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Центром на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$- фонд оплаты труда Центра, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в штатном расписании центра на плановый квартал;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности центра по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию центра;

$Q_{отп}$- сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки,

переподготовки, повышения квалификации работников центра на плановый квартал.

$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}$,

где:

$Q_{баз}$- фонд оплаты труда Центра, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в штатном расписании Центра на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$- среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Центра в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Центра определяются в соответствии с *приложением 4* настоящего Положения.

4.13. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам, директору Центра, заместителям директора устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

4.14. При выплатах по итогам работы работникам учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Центра устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя, заместителя руководителя может направляться на стимулирование труда работников Центра.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению директора центра в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному п. 5.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа директора центра с учетом настоящего раздела.

1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

6.1. Оплата труда директора Центра, заместителя руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в

размерах согласно *приложению 5* настоящего Положения.

6.3. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя Центра необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.2 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.4. Размер должностного оклада директора Центра устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала центра с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.5. Группа по оплате труда руководителю Центра (на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы) устанавливается приказом главного управления образования администрации города в городе Красноярске и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год.

6.6. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.7. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.8. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения, к группе по оплате труда составляет:

1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
2,6 – 3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

6.9. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при

определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.10. Размеры должностных окладов заместителей директора Центра устанавливается директором на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.

6.11. Выплаты компенсационного характера директору Центра и его заместителям устанавливаются в соответствии *п. 3.3.* настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах.

6.12. Выплаты стимулирующего характера директору Центра.

6.12.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Центра выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада директора Центра. Решение о стимулирующих выплатах директору осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярска на основании аналитической информации о показателях деятельности центра, предоставляемую руководителем учреждения.

6.12.2. Руководителю Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы *(Приложение 7)* учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.13. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю центра снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10 %;

в виде выговора – на 20 %.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и

высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30 %.

6.13.1. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.14. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю центра с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	Доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.15. Персональные выплаты руководителю Центра устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.16. Заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.17. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителя руководителя определяются согласно *Приложению 6* к настоящему Положению.

6.18 Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяются согласно *Приложению 2* к настоящему Положению.

6.19. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонта объектов;
- подготовка учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам года, работы заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 7* к настоящему Положению.

6.20. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.21. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливается в процентах к должностному окладу без учета отработанного времени. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.22. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

6.23. Руководителю, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом 5 настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень (социальный педагог)	при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень (педагог-психолог)	при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
4 квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	при наличии высшего профессионального образования	9 505,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (секретарь-машинистка)	4 053,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (инженер-программист)	4 943,00

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий РКОЗ)	3 481,00

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень (врач)	7 742,00

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (долж. окладу), ставке % *
Выплаты за опыт работы в занимаемой должности**:		
1.	**стаж работы (в занимаемой должности) от 1 года до 5 лет**	5
1.1.	при наличии ученой степени кандидата педагогических, психологических наук***	15
1.2	при наличии ученой степени доктора педагогических, психологических наук ***	20
1.3	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	15
1.4.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	20
2.	**стаж работы (в занимаемой должности) от 5 до 10 лет**	15
2.1	при наличии ученой степени кандидата педагогических, психологических наук***	25
2.2.	при наличии ученой степени доктора педагогических, психологических наук ***	30
2.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	25
2.4.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	30
3.	**стаж работы (в занимаемой должности) свыше 10 лет**	25

3.1.	при наличии ученой степени кандидата педагогических, психологических наук***	35
3.2.	при наличии ученой степени доктора педагогических, психологических наук ***	40
3.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	35
3.4.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	40
4.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении 3 лет после окончания учебного заведения трудовые договоры муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых 5лет с момента окончания учебного заведения.	20

<*> - Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<**> - размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> - производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоение выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных объектов, текущий ремонт	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 30
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение современных методов работы	х	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах (наличие отчета)	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	организация/участие в иновационных проектах (наличие отчета/информации на сайте учреждения)	25 5
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Наличие важных работ, мероприятий	организация/проведение мероприятия (наличие отчета/информации на сайте учреждения)	10 5

Приложение 4
к Положению «Об оплате труда»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для работников
Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для работников

ДОЛЖНОСТЬ: ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, МЕТОДИСТ, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Количество баллов
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам и регламентирующим работу актам: - планы работы на год; - график работы/ ИПР; - отчеты (ежемесячный/полугодовой/годовой, аналитический, справка результативности)	Отсутствие замечаний администрации	1балл квартально
Сопровождение субъектов коррекционно-развивающего и образовательного процессов в ОУ, ДОУ (родителей, педагогов, обучающихся) (в рамках работы по договорам)	Проведение мероприятий для педагогов Центра, образовательных учреждений (семинары, мастер-классы, тренинги и др.)	Организация и проведение одного мероприятия (план/справка о проведении)	2 балла – в рабочее время 4 балла – вне рабочего времени, ежемесячно
	Проведение мероприятий для родителей Центра, образовательных учреждений (семинары, мастер-классы, тренинги, тематические встречи и др.)	Организация и проведение одного мероприятия (план/справка о проведении)	2 балла – в рабочее время 4 балла – вне рабочего времени, ежемесячно
	Проведение мероприятий с детьми Центра, образовательных учреждений (тематическая встреча, психологическое занятие, занятие-игра, занятие-тренинг, конкурсы, викторины и др.)	Организация и проведение одного мероприятия (план/справка о проведении)	2 балла – в рабочее время 4 балла – вне рабочего времени, ежемесячно

	Организация коррекционно-развивающего процесса в Центре с детьми с умственной отсталостью, детьми со сложными дефектами, РАС, ДЦП, с девиантным поведением, моторная/сенсоматорная алалия, СДВГ	Наличие заключения ТПМПК/врача-психиатра, справка об инвалидности, Постановление КДНиЗП. Протокол решения консилиума Центра	1 балл за ребенка, ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации рабочего процесса	Работа в составе творческой группы / проекта	Выполнение мероприятий, заявленных в плане работы творческой группы	1 балл ежемесячно
	Руководство творческой группой/ РМО	Плановое проведение встреч, подготовка отчетной документации	2 балла ежемесячно
	Работа с молодыми специалистами (наставническая)	Выполнение мероприятий, заявленных в плане работы с молодым специалистом, подготовка отчетной документации	2 балла в квартал
Личный вклад в развитие учреждения	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения, органами социальной защиты, органами опеки и попечительства, образовательными организациями и др.	Наличие договора с учреждением, плана мероприятия, подготовка отчетной документации	2 балла – координатор; 1 балл – исполнитель мероприятия в рабочее время; 2 балла – исполнитель мероприятия вне рабочего времени ежемесячно
Непрерывное профессиональное развитие	Повышение профессиональной компетентности педагога вне рабочего времени	Наличие подтверждающего документа (не более 5 в месяц)	1 балл - до 36 часов; 2 балла -до 72 часов; 4 балла - свыше 72 ч.
	Участие в форумах, конференциях, вебинарах в виде выступления, издания статьи/доклада, организации или проведения	Программа мероприятия, ссылка на выступление/статью (не более 5 в месяц)	3 балла - уровень района/города; 6 баллов –уровень края и выше
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью	Ведение баз автоматизированного сбора информации (статистика консультирования, статистика консультирования родителей, общая статистика по месяцам)	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	1 балл ежемесячно

информационных компьютерных технологий					
Сложность и важность выполненных работ	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями: - замещение другого специалиста Центра; - выход в ОО/др. учреждение в нерабочее время; - администрирование, не входящее в должностную инструкцию и/или график работы; - подготовка отчетов не входящих в должностную инструкцию			Приказ/ходатайство директора; Отчет/ссылка на мероприятие на сайте Центра	4 балла за каждое замещение ежемесячно; 2 балла за каждое мероприятие ежемесячно;
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства	Осуществление экспертно-аналитической деятельности в составе экспертных и аттестационных комиссий			Наличие приказа, плана, подготовка отчетной документации	1 балл за 1 факт ежемесячно
Профессиональные достижения педагогического работника	Участие педагога в профессиональных конкурсах (согласованное администрацией учреждения) районного, муниципального, регионального уровня			Очное/заочное участие. Наличие диплома (не более 3-х в месяц)	
		Уровень учреждения (ежемесячно)	Районный уровень (ежемесячно)	Городской уровень (ежемесячно)	Краевой уровень (ежемесячно)
	Призовое место	2 балла	4 балла	6 балла	8 баллов
	Фактическое участие	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла
Эффективная реализация коррекционно-развивающего процесса	Качество оказания психолого-педагогической помощи			65-80% 80- 95%	2 балла 4 балла 2-й и 4-й квартал
Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.	Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых работником услуг			до 100 %	1 балл ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Реализация социально-значимых мероприятий, проектов	Разработка и реализация социально-значимых мероприятий, проектов различного уровня: образовательного учреждения, районного, городского			Наличие Положения, утвержденного плана, справка о проведении, наличие проекта	
		Уровень учреждения в рамках рабочего времени / за рамками рабочего времени (ежемесячно)	Районный уровень в рамках рабочего времени / за рамками рабочего времени (ежемесячно)	Городской уровень в рамках рабочего времени / за рамками рабочего времени (ежемесячно)	Краевой уровень в рамках рабочего времени / за рамками рабочего времени (ежемесячно)
	Ответственный	2 балла / 4 баллов	2 балла / 5 баллов	3 балла / 6 баллов	3 балла / 7 баллов

	организатор				
	Ведущий/выступающий	2 балла / 3 балла	2 балла / 4 баллов	2 балла / 5 баллов	3 балла / 6 баллов
	Техническое сопровождение	1 балл / 2 балла	1 балл / 3 балла	2 балла / 4 балла	2 балла / 5 баллов
	Слушатель	1 балл	1 балл	1 балл	1 балл
Интенсивность работы ТПМПК	Увеличение количества обучающихся, прошедших комиссию			Протокол комиссии	1 балл – более 18 человек за одно заседание; 2 балла - более 21 человек за одно заседание

ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	1 балл ежемесячно
Сложность и важность выполненных работ	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 100 %	2 балла ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			
Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.:	Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг	до 100 %	1 балл ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе Центра	Функционирование локальной сети, электронной почты Центра, использование программного обеспечения	Стабильное функционирование	1 балл ежемесячно
Интенсивность и напряженность работы	Оперативность и качество выполнения работ. Выполнение работ в краткие сроки	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	2 балла ежемесячно

МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (РАБОЧИЕ): рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, уборщик служебных помещений			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	100 %	2 балла ежемесячно
Сложность и важность выполненных работ	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	100 %	2 балла ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории учреждения	Озеленение территории, ланшафтный дизайн	Наличие озелененной территории	5 баллов ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	5 баллов ежемесячно
ДОЛЖНОСТЬ: СЕКРЕТАРЬ-МАШИНИСТКА			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Своевременное ведение документации	Оформление текущей документации Центра	Отсутствие замечаний к оформлению документации, срыва сроков сдачи документации	1 балл ежеквартально
Сложность и важность выполненных работ	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 100 %	2 балла ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			
Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.:	Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником	до 100 %	2 балла ежеквартально

	услуг		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполнения работы	Оперативность и качество выполнения работ. Выполнение работ в краткие сроки	до 100 %	2 балла ежемесячно
ДОЛЖНОСТЬ: ВРАЧ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, сроки сдачи документации	1 балл ежеквартально
Сложность и важность выполненных работ	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 100 %	2 балла ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			
Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.:	Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг	до 100 %	2 балла ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполнения работы	Оперативность и качество выполнения работ. Выполнение работ в краткие сроки	до 100 %	2 балла ежемесячно

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда»

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

(БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ)

№ п/п	Наименование	Кратность
Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска		
1.	Руководитель	3,5
2.	Заместитель руководителя	2,8

Приложение 6
к Положению «Об оплате труда»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей

ДОЛЖНОСТЬ: РУКОВОДИТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие замечаний, контролирующих или надзорных органов	10%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%
	Качество владения управленческими функциями	Наличие утвержденной программы развития учреждения	10%
		Выполнение всех мероприятий, заявленных в программе развития учреждения	10%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	98% освоения средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10%

	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Призовое место в конкурсе проектов и программ	10%
Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	Участие в одном внутрисистемном, краевом мероприятии	5%
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	5%
Умение выстаивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	Осуществление целевого эффективного планирования деятельности учреждения	Выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах образовательного учреждения, муниципальном задании	10%
Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Отсутствие вакансий педагогических работников	5%
		40% педагогических работников имеют I и высшую квалификационную категории	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Успешная интеграция детей в общеобразовательное пространство	10% обучающихся интегрированы в общеобразовательные учреждения	5%
	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в УДН	0 – 10%	10%
	Подготовка, участие, победы в городских,	Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	10%

	краевых мероприятиях	Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	10%
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	15%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	5%
		65 – 80%	10%
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-образовательного процесса	Количество кабинетов, соответствующих нормам оснащенности	От 7 до 15	5%
		От 15 до 20	10%
	Количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	Менее 20%	10%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	20%
		Устранение предписаний в установленные сроки	10%

ДОЛЖНОСТЬ: ЗАМЕСТИТЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения, наставнической работы (заместитель директора) Организация деятельности обслуживающего персонала (заместитель директора по АХР)	Эффективная деятельность психолого-медико-педагогического консилиума учреждения Эффективная деятельность обслуживающего персонала	Плановое проведение консилиумов, подготовка отчетной документации Плановое проведение мероприятий	10%
Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	Качество владения управленческими функциями	Выполнение всех мероприятий, заявленных в утвержденной программе развития учреждения, муниципальном задании, плане работы учреждения	20%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	98% освоения средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения	20%
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие у 20% педагогов лицензированных программ	10%
		Организация реализации инновационных проектов	10%
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	10%
Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	Организация / участие в постоянно действующем семинаре учреждения	5%
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	5%
Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их	Отсутствие вакансий педагогических работников	5%

	качественный состав	40% педагогических работников имеют I и высшую квалификационные категории	20%
		5% молодых специалистов в учреждении	5%
Ведение документации по направлению деятельности	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	15%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация работы по реализации программ коррекционно – развивающей направленности	Наличие рецензируемых программ для групповых и индивидуальных занятий	100% реализация программ (не менее у 85% обучающихся положительная динамика)	15%
	Организация деятельности специалистов учреждения с детьми, состоящими на учете в КДН	0 – 10%	10%
Организация различных форм методической работы	Подготовка, участие, победы в городских, краевых мероприятиях	Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	5%
		Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	15%
Организация работы с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение и методическое сопровождение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективная реализация коррекционно-развивающей деятельности	Удовлетворенность качеством предоставляемой услуги	50 – 65%	5%
		65 – 80%	10%

Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	Количество кабинетов, соответствующих нормам оснащенности	От 7 до 15	5%
		От 15 до 20	10%
	Количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	Менее 20%	10%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	Отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов	20%
		Устранение предписаний в установленные сроки	10%

Приложение № 7
к Положению «Об оплате труда»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов, мероприятий	реализация проектов, мероприятий	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

Прошнуровано, пронумеровано
32(тридцать два) лист а
Директор МБУ ЦППМиСП № 1
«Развитие»
Г.А. Гуртовенко