

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель СТК  
В.Н. Чумакова  
Протокол № 9 от 13 июля 2022 г.



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГБОУ «ЦППРиК»  
г.-к. Кисловодска  
В.И. Старцева-Тарасова  
Приказ № 51-ОД от 13 июля 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска  
подведомственного Министерству образования Ставропольского края**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, подведомственном Министерству образования Ставропольского края, разработано в соответствии с Постановлением правительства СК от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска устанавливаются, согласно настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска утверждается директором ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска по согласованию

с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска согласно настоящего Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска согласно настоящего Положения.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Фонд оплаты труда формируется ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных государственным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска работникам может быть оказана материальная помощь согласно настоящего Положения.

1.11. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается».

1.12. В соответствии с письмом Правительства Ставропольского края от 25.06.2019 № 10-31/9983 «Об исполнении постановлений Конституционного Суда Российской Федерации» и на основании ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации осуществлять доплаты сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством, работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, привлекаемым на сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение должностей и увеличение объем работ.

## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска

2.1. Должностные оклады работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)				
		Группа по оплате труда руководителей				
		I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника), главный бухгалтер	20077				

2.1.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска устанавливается предельная кратность - 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска на среднемесячную заработную плату работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (руб.)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог дополнительного образования	8372
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	8906
3.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	9500

2.1.4. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий кабинетом	8439
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий отдела	8916

2.2. Должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	6538
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда	7489
4 квалификационный уровень	Ведущие: бухгалтер, юрист-консультант, программист, специалист по закупкам	8202

2.3. Должностные оклады медицинских работников, работников включенных в штатное расписание ГБОУ «ЦППРиК» г.к. Кисловодска:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8919
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	12562

2.4. Должностные оклады рабочих ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, уборщик производственных и служебных помещений	4443
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4865

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

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

3.4.1. Работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 % ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной

квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника..

Работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Зарплата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

3.5.4. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

3.5.5. Работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в % к должностному окладу (ставке заработной)
-------	--------------------	--

		платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	За работу с архивом учреждения	20

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в % к должностному окладу (ставке з/п)
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.1.1. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с Советом трудового коллектива и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки

эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

4.2. В ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 % от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в государственные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС), по ведению сайта учреждения, 50 % от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 % от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 % от должностного оклада;

- председателю Совета трудового коллектива (ст. 377 ТК РФ) – 100%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска 35 % от должностного оклада;

- педагогическим работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 % от должностного оклада;

- работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 % от должностного оклада.



- ежемесячная надбавка за интенсивность (сложность, напряженность) и высокие результаты (далее - надбавка) устанавливается и выплачивается работникам в размере до 50-100% должностного оклада.

Необходимость выплаты за интенсивность и высокие результаты работодатель ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска определяет самостоятельно и утверждает приказом, при наличии средств фонда оплаты труда, по согласованию с Советом трудового коллектива.

Основаниями для установления надбавки являются:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- выполнение работы в рамках: регионального ресурсного центра по развитию психологической службы в системе образования Ставропольского края; выполнение работы в рамках профилактики суицида; проведение городских методических объединений;
- сложность, срочность выполняемой работы, знание и профессиональное применение в работе компьютерной и другой техники;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (увеличение объема, систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания и др.);
- наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, по решению работодателя надбавка может быть отменена или размер надбавки установленный ранее, может быть снижен.

Вновь принятому работнику надбавка устанавливается только после успешного завершения испытательного срока от 1 до 3-х месяцев. В исключительных случаях, по решению директора, надбавка может быть установлена и выплачиваться работнику с первого дня его приема на работу.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска (Приложение № 1 к Положению).

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом директора ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 %, "заслуженный" - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска самостоятельно.

#### 4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат, при наличии экономии фонда оплаты труда:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска при достижении позитивных результатов работы государственной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

Оценку эффективности работы работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска по согласованию с представительным органом

работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах;

- проведение на базе ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска или участие ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах - 100%;

- проведение на базе ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска или участие ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками – до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

- к юбилейным датам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска при достижении позитивных результатов работы государственного учреждения (50, 100 лет), по итогам года за выполнение государственного задания, при наличии экономии фонда оплаты труда – до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет экономии средств ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты

труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.4. Директору ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска начисления заработной платы производится на основании Положения «Об оплате труда руководителей государственных казённых, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» и утвержденными приказами министерства образования Ставропольского края.

#### **V. Порядок оказания материальной помощи**

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска работнику может быть оказана материальная помощь в размере от одного до трех окладов, по ходатайству Совета трудового коллектива *(при наличии финансовых средств)*:

- многодетным семьям
- одиноким матерям
- к ежегодному отпуску
- в связи с семейными обстоятельствами
- в связи со смертью близких родственников
- продолжительная болезнь
- ухода на пенсию
- нанесение значительного материального ущерба во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (пожар, наводнение и т.д.).
- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг).

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

В случае если работник не использовал в течение календарного года своего права на отпуск, производится выплата компенсации при увольнении работника в текущем году.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска по согласованию Совета трудового коллектива.

#### **VI. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория,**

**а также в других случаях**

6.1. Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации
--	---

## VII. Порядок

### установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска

- 7.1. Аттестация работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.
- 7.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).
- 7.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.
- 7.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.
- 7.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.
- Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
- 7.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

7.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним,



предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.10. Директор ГБОУ «ЦППРиК» г.-к. Кисловодска проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет руководитель.

Показатели	Критерии		Кэф-нт показателя
<b>АДМИНИСТРАТИВНЫЙ СОСТАВ</b>			
<b>Заместитель директора по коррекционной работе</b>	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования (в сфере ответственности)	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок надзорных органов (в сфере ответственности)	1
	Выполнение за отчётный период согласованного плана мероприятий в рамках государственного задания (в зоне ответственности)	Соответствие планового и фактического объёма государственной услуги (работы) и выполнение целевых показателей государственного задания	1
	Результативность контроля за своевременностью, полнотой размещения материалов на сайте учреждения (в зоне ответственности)	Наличие актуальных сведений и материалов на сайте учреждения (по курируемому направлению)	1
	Участие в кадровом обеспечении образовательного процесса	Участие сотрудников курируемого направления в предоставлении дополнительных платных образовательных услуг	1
	Охрана здоровья детей, посещающих организацию, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в курируемых направлениях деятельности	Отсутствие травматизма детей, пребывающих в организации во время занятий и плановых мероприятий в соответствии с графиком	1
	Своевременная и качественная подготовка документации в соответствии с номенклатурой по курируемому	Отсутствие случаев несвоевременной подготовки проектов приказов, договоров, иных локальных актов по курируемому направлению, отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации, предоставления	1

направлению	недостовой информации	
Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой проверки	Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по курируемому направлению). Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	1
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Сотрудничество в достижении общих целей	Отсутствие письменных жалоб родителей, сотрудников	1
Обеспечение качества предоставляемых услуг	Удовлетворенность большего числа родителей (законных представителей) оказанными услугами (более 90%)	1
	Наличие групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей /Наличие родительских групп	1
	Организация и проведение мероприятий регионального уровня для педагогов, обучающихся и их родителей	1
	Участие педагогов организации в профессиональных конкурсах	1
	Наличие договоров с образовательными организациями, с социальными партнерами (сетевые договоры, договоры о сотрудничестве, договоры о совместной деятельности и др.), направленные на повышение социализации детей, развитие инфраструктуры организации, заключенные по инициативе заместителя директора по коррекционной работе	1
Результативность трансляции	Представление и распространение актуального опыта, имеющегося в учреждении	1

	собственного управленческого опыта, опыта деятельности сотрудников в сфере ответственности	- собственное представление Участие педагогических работников в мероприятиях различного уровня (муниципальные, региональные, межрегиональные, всероссийские, международные) (не менее 6 мероприятий)	1
	<b>Всего по критериям</b>		<b>15</b>
<b>Заместитель директора по научно-методической работе</b>	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования (в сфере ответственности)	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок надзорных органов (в сфере ответственности)	1
	Выполнение за отчётный период согласованного плана мероприятий в рамках государственного задания (в сфере ответственности)	Соответствие планового и фактического объёма государственной услуги (работы) и выполнение целевых показателей государственного задания	1
	Результативность контроля за своевременностью, полнотой размещения материалов на сайте учреждения (в сфере ответственности)	Наличие актуальных сведений и материалов на сайте учреждения (по курируемому направлению)	1
	Охрана здоровья детей, посещающих организацию, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в курируемых направлениях деятельности	Отсутствие травматизма детей, пребывающих в организации во время занятий и плановых мероприятий в соответствии с графиком (ресурсный класс)	1
	Своевременная и качественная подготовка документации в соответствии с номенклатурой по курируемому направлению	Отсутствие случаев несвоевременной подготовки проектов приказов, договоров, иных локальных актов по курируемому направлению, отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации, предоставления недостоверной информации	1
	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления	Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления	1

образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой проверки	образовательной деятельности (по курируемому направлению). Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового сотрудничества в достижении общих целей	Отсутствие письменных жалоб родителей, сотрудников	1
Обеспечение качества предоставляемых услуг	Удовлетворенность большего числа родителей (законных представителей) оказанными услугами (более 90%)	1
	Оказание методической помощи специалистам края (не менее 2 обучающих семинаров в оцениваемом полугодии)	1
	Организация и проведение мероприятий регионального уровня для педагогов, обучающихся и их родителей	1
	Участие педагогов организации в профессиональных конкурсах	1
	Наличие договоров с образовательными организациями, с социальными партнерами (сетевые договоры, договоры о сотрудничестве, договоры о совместной деятельности и др.), направленные на повышение социализации детей, развитие инфраструктуры организации, заключенные по инициативе заместителя директора по научно-методической работе	1
Результативность трансляции собственного управленческого опыта, опыта деятельности сотрудников в сфере ответственности	Представление и распространение актуального опыта, имеющегося в учреждении - собственное представление	1
	- Участие педагогических работников в мероприятиях различного уровня (муниципальные, региональные, межрегиональные, всероссийские, международные) (не менее 6 мероприятий)	1
Участие в реализации региональных	Участие в реализации региональных проектов, разработанных министерством образования	1

	проектов национального проекта «Образование»	Ставропольского края: «Современная школа», «Поддержка семей, имеющих детей, в Ставропольском крае», «Успех каждого ребенка» и др.	
	<b>Всего по критериям:</b>		<b>15</b>
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования (в сфере ответственности)	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок надзорных органов (в сфере ответственности)	1
	Своевременная и качественная подготовка документации в соответствии с номенклатурой по курируемому направлению	Отсутствие случаев несвоевременной подготовки проектов приказов, договоров, иных локальных актов по курируемому направлению, отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации, предоставления недостоверной информации в службы и контролирующие органы	1
	Результативность контроля за своевременностью, полнотой размещения материалов на сайте учреждения (в сфере ответственности)	Наличие актуальных сведений и материалов на сайте учреждения (по курируемому направлению)	1
	Обеспеченность комплексной безопасности организации	Своевременное устранение допущенных нарушений требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности	1
	Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности образовательного процесса с учетом требований Федерального законодательства	Наличие локальных актов	1
	Своевременное и качественное заполнение документов по противопожарной безопасности	Своевременное, без замечаний	1
		Своевременное, с замечаниями	0,5
	Охрана здоровья детей, посещающих	Отсутствие травматизма детей, работников, пребывающих в	1

организацию, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в курируемых направлениях деятельности	организации (курируемое направление)	
Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в организации в соответствии с действующим законодательством	Наличие санитарно-гигиенических условий в помещениях организации: питьевого режима, теплового режима, режима освещенности	1
Организация работы по уборке помещений, их благоустройству	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие своевременно неисполненных заявок	1
Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса	Наличие договоров в соответствии с установленными сроками (своевременно заключенные договоры по обеспечению жизнедеятельности организации)	0,5
Наличие приборов учета теплоэнергоснабжения и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение лимитов потребления	Отсутствие замечаний	1
Учет и хранение материальных ценностей	Отсутствие замечаний	1
Своевременное обеспечение технических работников уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами	Без замечаний	1
Качество и своевременность	Наличие перспективных планов текущего и капитального ремонта	0,5

	организации ремонтных работ зданий и помещений	зданий и помещений (расчет потребности организации)	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Сотрудничество в достижении общих целей	Отсутствие письменных жалоб родителей, сотрудников	1
	<b>Всего по критериям:</b>		<b>15</b>
<b>Главный бухгалтер</b>	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования (в сфере ответственности)	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок надзорных органов (в сфере ответственности)	2
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды.	2
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	2
		Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей.	2
		Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг.	1
		Наличие актуальных сведений и материалов на сайте учреждения (по курируемому направлению)	2
		100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	2
Выполнение за отчетный период согласованного плана мероприятий в рамках государственного задания (в зоне ответственности)		2	
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения	Отсутствие письменных обоснованных жалоб работников учреждения и контрагентов (в зоне ответственности)	2	



	и общения. Сотрудничество в достижении общих целей		
	<b>Всего по критериям:</b>		<b>15</b>
<b>Бухгалтер</b>	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, качество выполняемой работы требованиям законодательства Российской Федерации	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	2
		Соблюдение сроков сдачи сроков уплаты платежей во внебюджетные фонды	2
		Соблюдение сроков платежей квартальных, годовых бухгалтерских отчетов	2
		Своевременное и аккуратное вление документации установленного образца	2
		Отсутствие обоснованных письменных обращений от работников и контрагентов по вопросам своевременной оплаты труда и услуг	2
		Соблюдение трудовой дисциплины	2
	<b>Всего по критериям:</b>		<b>12</b>
<b>Специалист по кадрам</b>	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за отчётный период	Отсутствие вакансий	2
		Регулярное и своевременное оформление приема, увольнения работников, выдача справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, выдача копий трудовых книжек на ведение учетно- отчетной документации	2
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения на осуществление профессиональной деятельности	2
		Систематическое повышение уровня профессионального мастерства, изучение методической литературы по специальности	2
		Исполнительская дисциплина	2
		Трудовая дисциплина	2
		<b>Всего по критериям:</b>	
<b>Ведущий юрисконсульт, специалист по закупкам</b>	Разработка и/или участие в разработке документации правового характера	Изменение и внесение изменений во внутренние локальные акты в области организации государственных и муниципальных закупок (исполнение норм 44-ФЗ)	2
		Отсутствие штрафных санкций	2
	Результативность и эффективность управленческих решений	Отсутствие дисциплинарных взысканий	2
		Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики	2
Высокий уровень			

	исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя учреждения и/или контролирующих органов	1	
	Использование новых эффективных технологий в процессе работы	Использование программных комплексов для ведения реестров учреждения	1	
		Участие в курсах или программах повышения квалификации по направлению деятельности	2	
	<b>Всего по критериям:</b>		<b>12</b>	
<b>Секретарь руководителя</b>	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	3	
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	3	
		Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки.	2	
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	2	
		<b>Всего по критериям:</b>		<b>12</b>
<b>Ведущий программист</b>	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2	
		Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление.	2	
		Содержание оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.	2	
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние кабинета.	2	
		Отсутствие жалоб сотрудников на работу программиста	2	
		Сохранность компьютерного оборудования	2	
		<b>Всего по критериям:</b>		<b>12</b>
		<b>Методист</b>	Результативность деятельности	Осуществление взаимодействия между специалистами учреждений, общественностью
Распространение собственного педагогического опыта	0,5			
Работа с представителями социальных институтов, общественных организаций и т.д.	0,5			
<b>Всего по критерию:</b>				<b>2</b>
Профессиональное развитие и совершенствование форм и методов	Своевременное повышение квалификации (аттестация)			1
	Участие в работе профессиональных объединений		0,5	

работы	Участие в пролонгированных обучающих программах (в том числе, супервизорских группах на постоянной основе)	0,5
	Участие в разработке и реализации социально-значимых профессиональных проектов, организуемых профессиональным сообществом (за исключением проектов, участие в которых выполняется на условиях совместительства)	1
	<b>Всего по критерию:</b>	<b>3</b>
Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции	0,5
	Ведение документации и выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5
	Общественная активность	0,5
	Участие в работе различных комиссий (аттестационной, экспертно-методической, педсовете)	0,5
	<b>Всего по критерию:</b>	<b>2</b>
Методическая деятельность	Организация и проведение семинаров, конференций, тренингов и т.д.	1 Круглых столов
	Организация и проведение мастер-классов, акций, фестиваля, родительских собраний	1
	Организация и проведение праздничных мероприятий для участников образовательного процесса	0,5
	Выступления педагога на методических семинарах, конференциях разного уровня, профессиональных методических объединениях	1
	Участие в научных проектах, грантах и т.д.	1
	Разработка авторских программ, проектов.	0,5
	Разработка информационного материала для буклета, газеты, сборника, брошюры	1
	Ведение страницы, рубрики сайта учреждения	1
	Методическая помощь молодым специалистам, осуществление наставничества	1
	<b>Всего по критерию:</b>	<b>8</b>
	Высокое качество отчетности	Своевременность и качество предоставления отчётов и

		документации.	
<b>Всего по критериям:</b>			<b>16</b>
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ</b>			
Педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, учитель-логопед, педагог дополнительно образования	Результативность образовательной деятельности	Объем выполнения коррекционно-развивающих программ, графиков проведения обследований 98-100%.	0,5
		Осуществление взаимодействия между специалистами учреждения, родителями (законными представителями), общественностью	1
		Положительная динамика коррекции/развития детей (заполняет специалист, работающий с детьми).	1
		<b>Всего по критерию:</b>	<b>2,5</b>
	Профессиональное развитие и совершенствование форм и методов работы	Наличие специального образования, соответствующего основным направлениям деятельности ППМС-центра.	0,4
		Своевременное повышение квалификации (аттестация)	0,5
		Участие в работе профессиональных объединений	0,5
		Участие в пролонгированных обучающих программах (в том числе, супервизорских группах на постоянной основе)	0,5
		Повышение профессионального мастерства через курсы повышения квалификации разного уровня: - до 72 часов; - 72 и более часов.	0,5 1
		Разработка и внедрение новых профилактических, просветительских, коррекционно-развивающих программ.	0,5
		<b>Всего по критерию:</b>	<b>3,9</b>
	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Ведение документации и выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,2
		Общественная активность	0,2
		Участие в работе различных комиссий (аттестационной, экспертно-методической, педсовете)	0,2
		Удовлетворенность администрацией деятельностью специалистов (100%)	0,2
		Удовлетворенность родителей качеством услуги 95-100 %	0,2
		<b>Всего по критерию:</b>	<b>1,0</b>
Методическая деятельность	Организация и проведение семинаров, конференций, тренингов, круглых столов и т.д.	1	

	Организация и проведение мастер-классов, акций, фестиваля, родительских собраний	1
	Организация и проведение праздничных мероприятий для участников образовательного процесса	1
	Выступления педагога на методических семинарах, конференциях разного уровня, профессиональных методических объединениях	1
	Участие в научных проектах, грантах и т.д.	1
	Разработка авторских программ, проектов.	0,4
	Разработка информационного материала для буклета, газеты, сборника, брошюры	1
	Ведение страницы, рубрики сайта учреждения	0,5
	Участие в организации практики студентов педагогических вузов	0,5
	Методическая помощь молодым специалистам, осуществление наставничества	1
	<b>Всего по критерию:</b>	<b>7,6</b>
Высокое качество отчетности	Своевременность и качество предоставления отчётов и документации.	1,0
	<b>Всего по критерию:</b>	<b>1,0</b>
Работа в режиме выходов в организации по запросу	Участие в работе со «случаем»:	
	- два случая	0,4
	- три случая	0,5
	- пять случаев	0,6
	- шесть и более	1,0
	За работу в черте города:	
	- 1 выход;	0,5
- 2 и более выхода	1,0	
- 3 и более выхода	2,0	
За работу за чертой города:		
- 1 выезд;	1,0	
- 2 и более выезда.	2,0	
	<b>Всего по критерию:</b>	<b>9,0</b>
<b>Всего по критериям:</b>		<b>25</b>