

Приложение №2 к Коллективному договору

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
работников МБУ Центр «Спутник»  
Г.М. Подковырина

*Г.М. Подковырина*  
29.08.2025г

От работодателя: Центр  
Директор МБУ «Спутник»  
Е.В. Стрельцова

*Е.В. Стрельцова*  
29.08.2025г



**Положение об оплате труда работников**  
муниципального бюджетного учреждения  
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник»  
(МБУ Центр «Спутник»)



## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник» (далее – Положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник» (далее - Учреждение), по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;
- Постановления администрации города Ачинска от 14.07.2025 № 166-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска»;
- Постановления администрации города Ачинска от 14.07.2025 № 167-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников, муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска».

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 № 269.

1.6. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников Учреждения в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, в части персональных выплат.

1.7. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕКТС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей специалистов и других служащих.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2025 года.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему

Примерному положению.

## 2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты 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).

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

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

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Учреждения и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

## 3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3.2. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда по согласованию с трудовым коллективом Учреждения.

3.5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.1. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленной установленным настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Для целей расчета региональной выплаты на местном уровне размер заработной платы в муниципальном образовании города Ачинска принимается в соответствии с действующим законодательством.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата на местном уровне включает 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.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты на местном уровне 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.

5. При выплатах по итогам работы учитываются:

- участие в организации мероприятий;
- участие в инновационной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер выплат и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представители трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

8. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) могут устанавливаться руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \quad (1)$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Учреждения,

исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (2)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (3)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  - 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 работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

### 3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

1. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 30% ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителем Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 8 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей руководителя определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

4. При выплатах по итогам работы заместителям руководителя Учреждения 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.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах ФОТ.

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

8. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения 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 руководителя Учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
доход, полученный Учреждением от приносящей деятельности	доля доходов Учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы <sup>1</sup> более 1 %	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

9. Оплата труда руководителю Учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

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

#### **5. Единовременная материальная помощь**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждение 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 Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждение с учетом положений настоящего раздела.

## **6. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

### **6.1. Оплата труда педагогическим работникам.**

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу работникам, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю по следующей формуле:

$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп)$  где:

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

### **6.2. Оплата труда иным работникам.**

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$Ср = ФОТр / Чр / n$  где:

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

n - число рабочих дней в году.

6.3. При совмещении профессии (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, в том числе исполнения обязанностей временно отсутствующего

руководителя Учреждения, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, с правом подписи всех финансовых документов производится доплата не более 50% от оклада замещаемого сотрудника, пропорционально отработанного времени.

В случае, если период рассмотрения и установления размера стимулирующих выплат заместителям руководителя по основному месту работы совпадает с исполнением им обязанностей временно отсутствующего руководителя, размер стимулирующих выплат необходимо согласовывать с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

## **7. Показатели, влияющие на увеличение, уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.**

7.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат:

- при изменении действующего законодательства;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка от 10% до 100%;
- нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима от 10% до 50%;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности от 10% до 50%;
- нарушение и невыполнение должностной инструкции от 50% до 100%;
- обоснованные жалобы родителей от 50% до 100%;
- детский травматизм по вине работника – 100%.

7.2. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (выговор), стимулирующие выплаты не устанавливаются.

7.3. Окончательное решение об увеличении, уменьшении размера стимулирующих выплат работникам, или их лишении принимается комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

7.4. Увольняемым работникам стимулирующие выплаты рассчитываются за фактически отработанное время на момент заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников Учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень: - социальный педагог; - педагог дополнительного образования; - педагог-организатор.	17 126
3 квалификационный уровень: - педагог-психолог; - методист.	17 883
4 квалификационный уровень: - учитель-логопед; - учитель-дефектолог.	18 705

2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: - уборщик служебных помещений; - сторож-вахтер; - дворник; - гардеробщик.	12 681
2 квалификационный уровень: - сторож (старший)	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;	13 253

- специалист по закупкам.	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: - инспектор по кадрам	13 698
2 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством	14 143

### 3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <sup>1</sup>	
1 квалификационный уровень: - руководитель структурного подразделения	19 088

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <sup>&lt;1&gt;</sup>	2 500 рублей
2	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <sup>&lt;1&gt;</sup>	2 500 рублей

<1> Без учета нагрузки

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного учреждения**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Внедрение современных компьютерных технологий для сбора, учета, хранения и обеспечения открытости и доступности информации	Ведение страницы педагогами Центра на сайте учреждения и социальных сетях Интернет	Постоянное ведение страницы	15	1 раз в месяц
	Оказание помощи педагогам учреждения и образовательных организаций города	Ведение информационно-просветительской работы и оказание консультативной помощи	Соблюдение сроков договоренности и наличие проведения встреч	10	1 раз в месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	5	1 раз в месяц

	ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников				
	Сопровождение семей воспитанников в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Сохранность контингента детей	Наполняемость коррекционных групп (от первоначально обратившихся)	Не ниже 90%	10	1 раз в месяц
	Эффективность методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению детей	Превышение нормативной величины количества обследованных и проконсультированных детей с ОВЗ, их родителей (законных представителей)	Более 240 чел.-для членов ТПМПК Более 10 чел.- для подразделения ранней помощи	10	1 раз в месяц
		Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ	Доля обучающихся, испытывающих трудности в обучении, с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой: - максимально; - 10%	5 2	1 раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации через самообразование, обучение	Диплом, удостоверение, свидетельство, сертификат, аттестация	10	1 раз в месяц

		на курсах повышения квалификации (дистанционные, очные, заочные и пр.)			
		Выявление детей, испытывающих трудности в развитии, и подготовка документов на ППк	Представление специалиста	5	1 раз в месяц
		Выездные ПМПк к детям-инвалидам по запросу родителей	За каждого обследованного	10	1 раз в месяц
Выполнение дополнительных видов работ	Участие в работе комиссий: - по распределению выплат стимулирующего характера; - подготовка к проведению мероприятий.	Выполнение заданий в установленные сроки		10	1 раз в месяц
Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Выполнение заданий, ранее установленного срока		10	1 раз в месяц
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		50	1 раз в месяц
		Презентация результатов работы в форме: -статьи, -выступления на форумах педагогов		15 35	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательной деятельности	Выступления на семинарах, конференциях, педсоветах; проведение открытых	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при		10	1 раз в месяц

		занятий, мастер-классов	проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, работе секций профессионального мастерства, выступление на городских методических объединениях, совещаниях		
		Участие в профессиональных конкурсах	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие, призовые места (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	5 10 15	1 раз в месяц
		Специально организованная помощь детско-родительских отношений	Диагностическое обследование по постановлению суда	30	1 раз в месяц
	Участие в общественной жизни учреждения	Общественные поручения	Организация и проведение мероприятий согласно годового плана	10	1 раз в месяц
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	20	1 раз в месяц
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Внедрение современных компьютерных технологий для сбора, учета, хранения и	Ведение страницы педагогами Центра на сайте учреждения и социальных	Постоянное ведение страницы	15	1 раз в месяц

	обеспечения открытости и доступности информации	сетях Интернет			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	5	1 раз в месяц
	Сопровождение семей воспитанников в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10	1 раз в месяц
		Обеспечение безопасности проведения мероприятий	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время проведения занятий и мероприятий	10	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Сохранность контингента детей	Наполняемость групп (от первоначально обратившихся)	Не ниже 90%	10	1 раз в месяц
	Эффективность методов и	Повышение	Диплом, удостоверение,	10	1 раз в месяц

	способов работы по психолого-педагогическому сопровождению детей	профессиональной квалификации через самообразование, обучение на курсах повышения квалификации (дистанционные, очные, заочные и пр.)	свидетельство, сертификат, аттестация		
		Выявление детей, испытывающих трудности в развитии, и подготовка документов на ППк	Представление специалиста	5	1 раз в месяц
	Выполнение дополнительных видов работ	Участие в работе комиссии по распределению выплат стимулирующего характера; выполнение работ по подготовке к мероприятиям	Выполнение заданий в установленные сроки	10	1 раз в месяц
		Эффективность организации сотрудничества	Сотрудничество с организациями культуры, спорта и молодежной политики	10	1 раз в месяц
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	50	1 раз в месяц
			Презентация результатов работы в форме: -статьи, -выступления на форумах педагогов	15 35	1 раз в месяц
		Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	Качественная организация досуговых и массовых мероприятий	20	1 раз в месяц

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательной деятельности	Выступления на семинарах, конференциях, педсоветах; проведение открытых занятий, мастер-классов	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, работе секций профессионального мастерства, выступление на городских методических объединениях, совещаниях	10	1 раз в месяц
		Участие в профессиональных конкурсах	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие, призовые места (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	5 10 15	1 раз в месяц
	Участие в общественной жизни Учреждения	Общественные поручения	Организация и проведение мероприятий согласно годового плана	10	1 раз в месяц
Руководитель структурного подразделения	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Высокий уровень ведения профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	1 раз в месяц
	Повышение профессиональной компетентности	Участие в вебинарах, конференциях.	За каждое участие и выступление	10	1 раз в месяц
	Создание условий для	Участие в работе ППк	Участие и подготовка	10	1 раз в месяц

	осуществления деятельности структурного подразделения	Учреждения	отчетной документации.			
		Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие совместных мероприятий	10	1 раз в месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Участие в разработке и реализации проектов, коррекционно-развивающих программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Написание программы		15	1 раз в месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта на уровнях: муниципальном краевом федеральном			1 раз в месяц
				5		
				10		
		15				
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		20	1 раз в месяц	
	Участие в мероприятиях Учреждения	Проведение дня открытых дверей, круглых столов и пр.	За отчётный период		10	1 раз в месяц
		организация контроля за своевременным ведением педагогами подразделения страниц на сайте Центра	Постоянное ведение страницы		5	1 раз в месяц
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90 - 100%		50	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>					
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательной деятельности	Организация межведомственного взаимодействия	Организация совместных мероприятий		20	1 раз в месяц

	Участие в общественной жизни учреждения	Общественные поручения	Участие в работе комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, организация и проведение значимых мероприятий .	10	1 раз в месяц
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	За каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал	1 раз в месяц
Старший методист	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Обеспечение санитарных правил и норм при организации образовательной деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	25	1 раз в месяц
	Высокий уровень ведения профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10	1 раз в месяц
	Образцовое состояние документооборота документации	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	10	1 раз в месяц
	Повышение профессиональной компетентности	Повышение профессиональной квалификации через самообразование, обучение на курсах повышения квалификации (дистанционные, очные,	Диплом, удостоверение, свидетельство, сертификат, аттестация	10	1 раз в месяц

		заочные и пр.)			
Обеспечение методического процесса в учреждении	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	Наличие и отзыв педагога, которому оказана помощь	10	1 раз в месяц	
	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Организация работы в соответствии с планом взаимодействия	10	1 раз в месяц	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Участие в разработке и реализации проектов, коррекционно-развивающих программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проекта	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	1 раз в месяц	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	15	1 раз в месяц	
Выполнение дополнительных работ	Участие в работе комиссии по распределению выплат стимулирующего характера; выполнение работ по подготовке к мероприятиям	Выполнение заданий в установленные сроки	10	1 раз в месяц	
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	10	1 раз в месяц	
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня открытых дверей, круглых столов и пр.	Постоянно	10	1 раз в месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>					
Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательной деятельности	Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, использование полученного	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении творческих отчетов, мастер-классов,	10	1 раз в месяц	

		опыта в своей повседневной деятельности (за каждое участие).	работе секций профессионального мастерства		
		Участие в профессиональных конкурсах	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие, призовые места (за каждый конкурс): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	15 20 30	1 раз в месяц
	Участие в общественной жизни учреждения	Общественные поручения	Качественное проведение мероприятий	10	1 раз в месяц
Инспектор по кадрам	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Работа по организации военно-учетной деятельности сотрудников Центра	Своевременное оформление необходимой документации	Соответствие нормам действующего законодательства	30	1 раз в месяц
	Оформление документации по социальному обеспечению	Ведение персонифицированного учета в ПФР (пенсионный фонд)	Отсутствие претензий	30	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	10	1 раз в месяц
	Взаимодействие по документообеспечению с другими учреждениями	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	30	1 раз в месяц
	Обеспечение стабильного функционирования Центра	Отсутствие нарушений законодательства	0 замечаний	20	1 раз в месяц
		Отсутствие замечаний по итогам проверок	0 замечаний	20	1 раз в месяц
	Выполнение дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в Центре, субботниках; поднятие и перенос тяжестей вручную;	Выполнение заданий в установленные сроки	20	1 раз в месяц

		выполнение работ по благоустройству и озеленению территории; проведение генеральных уборок.			
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации кадровой работы	Внедрение новых программных форм	Использование программы 1С «Зарплата и кадры»	30	1 раз в месяц
			Работа в системе сбора статистической отчетности	20	1 раз в месяц
	Участие в общественной жизни учреждения	Общественные поручения	Участие в работе комиссии по распределению выплат стимулирующего характера	10	1 раз в месяц
Специалист по закупкам	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Оформление документации, составление ежеквартальной и годовой отчетности	Своевременное оформление необходимой документации	Соответствие нормам действующего законодательства	30	1 раз в месяц
	Предоставление отчетности распорядителю и размещение на официальных сайтах	Обеспечение актуальной информации	Соблюдение сроков, отсутствие недостоверной информации	30	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность, срочность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	10	1 раз в месяц
	Взаимодействие по документообеспечению с другими организациями	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	30	1 раз в месяц
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие нарушений законодательства	0 замечаний	20	1 раз в месяц

		Отсутствие замечаний по итогам проверок	0 замечаний	20	1 раз в месяц
	Выполнение дополнительных работ, заданий особой важности и сложности	иные поручения руководителя за рамками должностных обязанностей	выполнение заданий в установленные сроки	10	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень профессионального мастерства	Своевременное освоение - новых программных продуктов, изменений в действующих программных продуктах; повышение квалификации	Работа на едином сайте bus.gov.ru	30	1 раз в месяц
			работа на едином сайте zakupki.gov.ru	30	1 раз в месяц
	Участие в общественной жизни учреждения	Общественные поручения различной направленности	Участие в различных мероприятиях и акциях	10	1 раз в месяц
Заведующий хозяйством	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Разработка и актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10	1 раз в месяц
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15	1 раз в месяц
			Приобретение, выдача и контроль за использованием дез.средств, проведением дезинфекционных мероприятий	5	1 раз в месяц
			Отсутствие обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей	10	1 раз в месяц
	Соблюдение финансовой	Эффективное	10	1 раз в месяц	

		дисциплины	использование запланированных бюджетных средств (своевременное и достоверное предоставление документации на приобретение)		
		Подготовка статистических отчётов и аналитических материалов	Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, отсутствие замечаний Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства	10	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Обеспечение развития учреждения		Учёт и контроль за движением товарно-материальных ценностей	Своевременное оформление подотчёта материальных ценностей, списания ТМЦ (отсутствие замечаний бухгалтера)	10	1 раз в месяц
		Выстраивание эффективного взаимодействия с другими организациями	Наличие договоров о совместной деятельности, реализация взаимодействия	5	1 раз в месяц
		Организация административно-хозяйственной деятельности	Организация ремонта, благоустройства и озеленения территории.	20	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Своевременное и качественное заполнение различных	10	1 раз в месяц

	помощью информационных компьютерных технологий		мониторингов, передача показаний приборов учёта и ведение автоматизированных информационных систем		
	Эффективность управленческой деятельности	Работа с персоналом	Качественная организация работы персонала	10	1 раз в месяц
		Эффективность использования материально-технических и энергетических ресурсов	Сохранность материально-технических ресурсов, экономия электричества, воды	10	1 раз в месяц
		Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан	Наличие в организации стендов с информацией по ГО и ЧС, о действующем законодательстве и др. информацией	10	1 раз в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож(старший), уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож(вахтер)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности образовательной организации	Оперативность в устранении аварийных ситуаций	Регулярно	10	1 раз в месяц
		Выполнение отдельных заданий по ремонту помещений	Регулярно	40	1 раз в месяц
			Единовременно	10	1 раз в месяц
		Выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника, без возложения исполнения обязанностей.	Регулярно	20	1 раз в месяц
	Экономия электричества и воды	Систематически	10	1 раз в месяц	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Выполнение дополнительных работ	Участие в субботниках	Регулярно	20	1 раз в месяц	

		Поднятие и перенос тяжестей вручную	Регулярно	10	1 раз в месяц
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории	Регулярно	30	1 раз в месяц
		Проведение генеральных уборок	Регулярно	10	1 раз в месяц
		Дополнительные работы (стирка штор, полотенец)	Регулярно	10	1 раз в месяц
	Оперативность	Уборка крупного мусора с территории, уборка снега после сильного снегопада	Регулярно	20	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30	1 раз в месяц
	Участие в общественной жизни учреждения	Общественные поручения	Участие в работе комиссии по распределению выплат стимулирующего характера	10	1 раз в месяц
			Выполнение отдельных общественных поручений разъездного характера	10	1 раз в месяц

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <sup>1</sup>
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>2</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>3</sup>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>3</sup>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	1 750 рублей
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	1 750 рублей
3	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

<1> начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Число баллов
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено в срок в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Проект реализован	50
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Участие в проведение мероприятий	50

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

Должность	Критерии	Условия		Размер к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	В соответствии с лицензией	2 %	1 раз в месяц
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательной деятельности; выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	2%	1 раз в месяц
			Разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	4 %	1 раз в месяц
		Своевременное	4 %	1 раз в месяц	

			устранение предписаний при наличии финансирования		
		Обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками Учреждения	5 %	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Исполнительская дисциплина	Участие в проведении ремонтных работ в Учреждении, субботниках; поднятие и перенос тяжестей вручную; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории; проведение генеральных уборок.	Выполнение заданий в установленные сроки	3 %	1 раз в месяц	
	За сложность и напряженность выполняемой работы	Обеспечение безопасности и антитеррористической защищенности Учреждения	5 %	1 раз в месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>					
Обеспечение стабильного функционирования Учреждения	Организация работы обслуживающего персонала	Эффективный подбор и расстановка кадров	2 %	1 раз в месяц	
	Организация ремонтно-восстановительных работ	Работы выполнены в срок, качественно, в полном объеме	3 %	1 раз в месяц	
	Подготовка локальных нормативных актов Учреждения, ведение документации, своевременное предоставление	Отсутствие замечаний	5%	1 раз в месяц	

		отчётности			
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Участие в разработке локальных актов Учреждения (Программа развития, образовательные программы, положения и т.д.)	В соответствии с лицензией	3%	1 раз в месяц
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров, положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	Исполнение плана аттестации	4%	1 раз в месяц
		Система непрерывного развития педагогических кадров, участие педагогов в различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсов	Организация деятельности	3%	1 раз в месяц
		Применение педагогами современных образовательных технологий, включая информационные технологии, применение цифровых образовательных ресурсов	Представление педагогом используемой технологии	3%	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение качества образования в Учреждении	Выступления на конференциях, семинарах, педсоветах в ОО	Выполнение заданий в установленные сроки	3%	1 раз в месяц
		Эффективность работы с родителями (законными представителями)	Повышение родительской компетентности (анкета, мониторинг)	3%	1 раз в месяц
	Расширение зоны обслуживания	Участие в составе МО экспертных групп	Выполнение заданий в установленные	3%	1 раз в месяц

			сроки		
Увеличение объема выполняемой работы	Администрирование оказания платных дополнительных услуг	По мере обращения	2%	1 раз в месяц	
	Работа с электронными системами	Выполнение заданий в установленные сроки	2%	1 раз в месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Обеспечение стабильного функционирования Учреждения	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, документов	2%	1 раз в месяц	
	Инициатива (самостоятельность) принимаемых решений в вопросах управления Учреждением, методической работой	Отсутствие замечаний	2%	1 раз в месяц	
	Интенсивность и напряженность работы (общественная работа, участие в общественных мероприятиях, взаимодействие с партнерами)	Соблюдение сроков договоренности и наличие проведения встреч	3%	1 раз в месяц	
	Организация работы ППк	Подготовка документов, ведение протоколов	2%	1 раз в месяц	

**Размер выплат по итогам работы  
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок	25%
	Капитальный ремонт	Качественно, в полном объеме	50%
Подготовка Учреждения к новому учебному году	Учреждение принято учредителем	Без замечаний	50%
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 97% до 99%	70%
		От 99,1% до 100%	100%
Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления контрактов, котировок, аукционов	Соблюдение Федерального закона РФ от 05.04.2013 № 44-ФЗ	Без замечаний	30%
Интенсивность и напряженность работы (общественная работа, участие в общественных мероприятиях, взаимодействие с партнерами)	Соблюдение сроков договоренности и наличие проведения встреч	Муниципальный	100%
		Внутри учреждения	50%
Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Соблюдение сроков	Без замечаний	30%
Исполнение обязанностей временно отсутствующего директора	Бесперебойное функционирование Учреждения	Без замечаний	50%

**Размер выплат по итогам работы  
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Обеспечение стабильного функционирования Учреждения	Обеспечение безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Использование здоровьесберегающих технологий, отсутствие травм, несчастных случаев по вине Учреждения	30%
	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	30%
	Информационная открытость (размещение информации на сайте сведений об Учреждении)	Наличие информации на сайте согласно законодательству	30%
	Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов	Соблюдение сроков	30%
Эффективность управления коллективом	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конференции, семинары, методические объединения)	Качественно проведенные мероприятия: -муниципальный уровень - региональный уровень -федеральный уровень	50% 70% 100%
	Обеспечение благоприятного психологического климата в Учреждении	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	30%
	Сохранность контингента в Учреждении в пределах реализации дополнительных общеобразовательных программ	80%	30%
		100%	50%
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего директора	Без замечаний	50%

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, 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 Учреждения)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, подведомственные управлению образования администрации города Ачинска (муниципальное бюджетное учреждение Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник»)	3,0	1,5