

"Воркута" кар кытшынмуниципальнёйюкёнлён
администрациясавелёдёмёнвесъёдланін
Администрация муниципального образования
городского округа "Воркута"
Муниципальное казённое учреждение
«Центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи» г. Воркуты
Воркута карсамуниципальнёйбюджетсайзкерка
«Морт аскылёмвидлалан, велёдан, бурдёдан
да социальнёйотсёгсетаншёрин»
169900, г.Воркута, ул.Ленина, 50-а, корп. 1
Тел.: (82151)3-80-79
e-mail: pmpkvorkuta@mail.ru

РАССМОТРЕНО

на общем собрании сотрудников
МКУ «Центр ППМиСП» г. Воркуты

Протокол № 4

«17» августа 2018

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МКУ «Центр ППМиСП»

О.А. Буричева

УТВЕРЖДЕНО приказом
директора МКУ «Центр ППМиСП»
г. Воркуты № 81 от 30.06.2018 года

Л.А. Суворова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

2018

г. Воркута

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных организаций» со всеми внесенными изменениями и дополнениями;
- Постановление администрации МО ГО «Воркута» от 30.07.2018 № 1103 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута»;
- иными нормативными актами администрации МО ГО "Воркута", содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном общеобразовательном учреждении МКУ «Центр ППМиСП» г. Воркуты (далее именуемой «Центр») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Центра или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом настоящего положения:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработка плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Положение определяет:

1.5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра за счет:

- средств местного бюджета администрации МО ГО "Воркута";
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5.2. Условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Центра, их повышений.

1.5.3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Центра.

1.5.4. Условия выплаты материальной помощи, денежной премии.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов администрации МО ГО «Воркута», Положение подлежит изменению.

1.7. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, в пределах выделенных плановых назначений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников осуществляется за счет фонда оплаты труда.

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

1.10. Объем средств на оплату труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.11. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в организации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанной категории работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором школы.

1.13. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч.6 ст.136 ТК РФ):

- за I половину месяца - 30 числа расчетного месяца;

- за II половину месяца - 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками школы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.14. Заработка плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.15. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников школы осуществляют директор.

1.16. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Центра

Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера;
- фонд прочих выплат и доплат.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Подразделения персонала:

- к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также директор;
- к вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание здания и оборудования;
- к административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 35 %.

2.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - общая сумма денежных средств Центра, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТдо} + \text{ФОТкв} + \text{ФОТсв}) * \text{РК и СН}, \text{ где}$$

ФОТдо - фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера.

ФОТдо рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТдо} = p1 * 0 * k1 + p2 * 0 * k2 + p3 * 0 * k3 + \dots, \text{ где}$$

p1, p2, p3 - количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

0 - размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k1, k2, k3 - коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в Приложении № 2 Положения.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности к равен 1,0.

ФОТкв рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТкв} = D1 + D2 + D3 + D4, \text{ где}$$

D1 - доплаты работникам Школы за работу в ночное время и праздничные дни;

D2 - доплаты работникам Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

D3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Школы;

D4 - доплаты молодым специалистам Центра.

D1, D2, D4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет D3 производится следующим образом:

$$D3 = (\text{ФОТдо} + D1 + D2) * \text{Рдо}, \text{ где}$$

Рдо - планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников Центра;

ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТсв} = (\text{ФОТдо} + \text{ФОТкв}) * > 20\% + \text{Нвл}, \text{ где } > 20\%$$

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

- для руководителей, специалистов, служащих размере не менее 20%;
- для рабочих - в размере 30% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладов (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) и выплат компенсационного характера.

При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей - объем средств на эти цели не должен

превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения:

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

ФОТпв - количество ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности.

2.3. Основные условия оплаты труда работников Центра.

2.3.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Центра.

Перечень должностей работников Центра и размеры должностных окладов указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работникам Центра, должностные оклады, по которым не определены вышеуказанными постановлениями МО ГО «Воркута», определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденной постановлением главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений» (со всеми изменениями и дополнениями).

2.3.2. Повышение должностных окладов работникам Центра устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, установленным в приложении №2

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Центра и размеры повышения определены в Приложении №2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам Центра предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.3.3. Работникам Центра начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.4. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Центра.

2.4.1. При определении должностного оклада руководящих работников Центра (*директора, заместителя директора*) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена Центра, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2.4.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.4.3. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с руководителем муниципального учреждения образования городского округа «Воркута», заключаемым отраслевым Управлением (Департаментом) администрации муниципального образования городского округа «Воркута», осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

2.4.3. На педагогическую работу в Центр принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.4.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4.5. Директор Центра обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно утверждает на работников Центра, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Центре помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Центра.

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре.

2.5.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Центра включает коррекционно-диагностическую работу, консультативную, психопрофилактическую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5.3. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

2.5.4. Режим рабочего времени и время отдыха работников Центра

регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

2.6. Компенсационные выплаты.

2.6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (ПКГ) в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.6.2. В Центре устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- Доплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Доплаты молодым специалистам организаций образования;
- Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- Работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 35% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.6.3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	<p>За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</p>	<p>до 15</p>

2.6.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Другие доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6.5. Доплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплаты работникам **образовательных организаций**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.6.6. Доплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные организации образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования городов и поселков городского типа	20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных организациях образования муниципального образования городского округа «Воркута» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

1.1 Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 1.3 и 1.4 настоящего приложения.

1.2 Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 1.3 настоящего раздела.

1.3 Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организации образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

1.4 Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организациях образования в качестве специалистов, доплата устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

1.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 1.2, 1.3, 1.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.6.7. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена,

компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

2.6.8. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа директора Центра об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработка по основному месту работы.

2.6.9. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Центра устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.6.10. Работникам, месячная заработка которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.7. Стимулирующие выплаты.

2.7.1. Работникам Центра могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора	до 180
3.	Другие работники	до 150

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда школы.

2.7.3. Основания для установления работникам школы надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	x

2.7.4. Надбавки за качество выполняемых работ: Работникам школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам школы надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград	до 5

1.	профилю Организации)	
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
4.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

2.7.5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

1.1. Учителям школы, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного

результата). Размер выплаты определяется в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.3. Единовременные выплаты настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

1.4. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

2.7.6. Выплаты за выслугу лет.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5

от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.6.5. настоящего Положения.

1.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 01 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

1.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Работникам муниципальных организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

1.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.7.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации образования:

- руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника (руководителя) отраслевого Управления администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 9 настоящего положения;

- заместителям руководителя в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 9 настоящего положения и остальным работникам муниципальных учреждений образования - приказом руководителя образовательного учреждения.

2.7.8. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Центра, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение № 3), в Центре создается постоянно действующий совещательный орган - Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам центра. В состав Комиссии входят: заместители директора, представитель профсоюзного комитета Центра, представители трудового коллектива Центра.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Конкретные размеры надбавок стимулирующего характера за показатели и результативность, сложность и напряженность труда заместителям директора устанавливаются непосредственно директором Центра.

2.7.9. При премировании работников Центра по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений, ремонтных работ.

2.7.10. Поощрение премией директора производится на основании решения начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается директором, по представлению заместителей директора из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Центра по результатам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Центра за определенный период.

Премии не выдаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, примененного в период, за который производится выдача премии.

Отрицательные показатели качества и результативности труда работников определены в Приложении № 4 данного положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 5 750 рублей.

2.7.11. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9-ти месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

3. Сроки расчета при увольнении

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Центр обязан в указанный в пункте 3.1. срок выплатить неоспариваемую сумму.

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь работнику Центра может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а так же в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека).

4.2. Материальная помощь работнику устанавливается в размере до 5 750,00 рублей.

4.3. Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес директора и по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

4.4. Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5. Директору материальная помощь оказывается в соответствии с

приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута».

5. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.

5.1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или пропорционально отработанному времени.

5.2. Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться при наличии финансовой возможности по представлению заместителя директора.

6. Удержания из заработной платы

6.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.2. Удержания из заработной платы для погашения его задолженности Центру могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в школе подходящей для него работы;

- ликвидацией Центра;
- сокращением численности или штата работников Центра;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства),

если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;

• а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработка плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработка плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработка платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может бытьдержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работников во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- возмещении вреда, причиненного здоровью;
- возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

7. Исчисление средней заработной платы

7.1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически

отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале -по 28-е (29-е) число включительно).

7.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

7.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество календарных дней.

7.4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

7.5. Заработка плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию школы соответствующих документов.

8. Порядок регулирования уровня заработной платы директора и заместителя директора Центра

8.1. Директору, заместителю директора Центра (далее - учреждение) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителя директора
1.	До 50 (включительно)	До 3,0	До 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	До 3,5	До 3,0

8.2. Коэффициентами кратности являются соотношения их среднемесячной заработной платы соответственно директора, заместителя директора учреждения по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (без учета заработной платы директора, заместителя директора).

8.3. Коэффициент кратности определяется начальником (руководителем) отраслевого органа администрации муниципального образования городского округа «Воркута», осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующей организации (далее отраслевой орган), в размере, не превышающем размера, установленного в подпункте 8.1. положения.

8.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также директора, заместителя директора учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

8.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего

характера директору учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с подпунктом 9.3. положения.

8.6. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы директоров учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии подпункта 9.3. положения.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора учреждения устанавливаются приказом директора учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии подпункта 9.3. положения.

8.8. Директор учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии подпункта 8.3. настоящего положения.

Приложение № 1

к Положению
«Об оплате труда»
МКУ «Центр ППМиСП»

Должностной оклад заместителя директора определяется в размере 10-30 процентов ниже должностного оклада по согласованию с органом исполнительной власти осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)

1. Должности руководящих работников:

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) 1-ой группы по оплате труда руководителей
Директор	13 440,00
Заместитель директора	11 425,00

1.2. Должностные оклады заместителя директора учреждения, главного бухгалтера муниципального учреждения образования определяются в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения образования по согласованию с органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей структурных подразделений, педагогических работников муниципальных организаций образования всех типов и видов.

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
4 квалификационный уровень	
педагог-психолог	9200
учитель-дефектолог<**>, учитель-логопед (логопед) <**>	9400

Примечания:

* Методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров), муниципального казенного учреждения «Воркутинский Дом Учителя» должностной оклад (ставка заработной платы) устанавливается в размере 9 400 рублей.

** Учителям-дефектологам и учителям-логопедам (логопедам) психолого-медицинско-педагогических комиссий должностной оклад (ставка заработной платы) устанавливается в размере 9 400 рублей.

3. Должностные оклады медицинских работников муниципальных организаций образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп медицинских должностей»

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Медицинский статистик	8650

3.1 Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
3 квалификационный уровень	
Педиатр, психиатр	13300

4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
заведующий хозяйством	7276

3. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
Гардеробщик, дворник	6800,00
Сторож, уборщик служебных помещений, вахтер	6936,00

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда»
МКУ «Центр ППМиСП» г. Воркуты

**5. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК) РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

5.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных организаций образования и размеры

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	15 30
2.	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	10 20 30
3.	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующие адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

Примечание:

8.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада(ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада

(ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.

- 8.10. Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда» МКУ «Центр ППМиСП» г. Воркуты

Оценка эффективности деятельности труда работников учреждения.

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы - до 180 % (до 150%):

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- надбавка за увеличение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов;
- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность труда в должности заместителя директора, доплата за исполнение обязанностей директора;
- надбавка за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и их результативность;
- надбавка за инновационную устремлённость, инициативу, творчество и применение в работе форм и методов организации труда (освоение и применение современных технологий и методологий, работа с современным технически сложным оборудованием);
- надбавка за сложность и напряжённость работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;
- надбавка за подготовку победителей и призёров конкурсов;
- надбавка за результативность в научной и методической работе (участие и выступления на симпозиумах, конференциях, семинарах, совещаниях и др., публикации);
- надбавка за авторство (или рецензирование) учебных и научно-методических разработок, рекомендаций по своему направлению деятельности;
- надбавка за активное участие в выполнении фундаментальных исследований или федеральных и ведомственных программ;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины её установления.

Выплаты за качество выполняемых работ - до 200%:

- надбавка за высокий профессионализм и качественное выполнение работ, связанных с обеспечением учебного процесса в установленные сроки;

- надбавка за наличие почётных званий (государственных наград) у работников при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей;
- надбавка за качественную организацию и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью или мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- надбавка уполномоченным по охране труда и качественно выполняющим возложенные обязанности;
- надбавка за качественную (безаварийную, безотказную, бесперебойную) работу инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- надбавка за достижение высоких (качественных) результатов в воспитательной работе с учащимися;
- надбавка за качественное исполнение тематических планов, программ, распоряжений в установленные сроки;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать для стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины её установления.

Премиальные выплаты:

1. Премии по итогам работы учреждения в целом - не реже одного раза в год могут назначаться тем работникам учреждения, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу учреждения в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

2. Премии разового характера могут назначаться за:

- разработку и внедрение инновационных технологий и новых технологий в коррекционно-диагностический процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление учреждением, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности учреждение, кадровое и административное делопроизводство;
- обеспечение качественной работы учреждения, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово- экономическим, социальным, кадровом и других процессами управления учреждения, обеспечения безопасности учреждения, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;
- качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения (структурного подразделения);
- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью учреждения;
- качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов коррекционно-развивающих занятий, разработку и внедрение новых программ и практических занятий и других форм практического обеспечения;

- качественную организацию и проведение диагностической, коррекционно-развивающей и профилактической работы с учащимися;
- разработку и внедрение в коррекционно-диагностический процесс новых технологий и методик работы, внедрение нового технологического и коррекционно-диагностического оборудования в коррекционно-диагностический процесс;
- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения учреждения, качественную и оперативную подготовку объектов учреждения к зимнему сезону, своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- качественное и своевременное техническое обеспечение коррекционно-диагностического процесса в учреждении (оснащение, монтаж и ремонт инструментария и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед учреждением;
- многолетнюю и безупречную работу в учреждении;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- интенсивность работы в обеспечения платных дополнительных услуг, связанных с обслуживанием клиентов на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для учащихся и работников;
- своевременное и качественное выполнение программ;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- качественное выполнение положений Коллективного договора;

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников.

**Критерии оценки результативности труда работников
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы
и качество выполняемых работ работникам Центра
(1 балл приравнивается к 2% должностного оклада (ставки))**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала (баллы)	Периодичность изменения
Административно-управленческий персонал (заместитель директора)				
1. Организация диагностической и консультативной работы Максимальный балл - 40	Диагностико-методическое обеспечение направлений работы МКУ «Центр ППМиСП» г. Воркуты	0-8	Mесячная	
	Организационная, консуль- тативная и методическая помощь участникам образ- овательного процесса уч- реждений образования	0-8	Mесячная	
	Подготовка и организация психолого-медицинско-педаго- гических консилиумов и	0-8	Mесячная	

		родительских собраний по итогам обследования детей на «школьную готовность» в общеобразовательных и коррекционных школах и ДОУ		
		Подготовка документов и организация освидетельствования детей-инвалидов по определению образовательного маршрута с использованием дистанционных технологий	0-8	Месячная
		Работа в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0-8	Месячная
2.	Организация работы с кадрами Максимальный балл - 28	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-4	Месячная
		Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки специалистов	0-4	Месячная
		Организация аттестации педагогических работников	0-4	Месячная
		Развитие педагогического творчества (участие специалистов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конференциях)	0-5	Месячная
		Работа с молодыми специалистами	0-4	Месячная
		Организация и проведение семинаров, совещаний, участие в работе городских методических объединений	0-3 1-2 мероприятия – 1 б. 3-4 мероприятия – 2 б. более 4 мероприятий – 3 б	Месячная
		Умение вырабатывать стратегию и тактику взаимодействия с людьми по организации их совместной деятельности для достижения поставленных целей	0-4	Месячная
3.	Социальный	Установление контактов с	0-5	Месячная

	критерий Максимальный балл - 5	детьми разного возраста, родителями (лицами, их заменяющими), обратившимися в учреждение и коллегами по работе		
4.	Эффективность управленческой деятельности Максимальный балл – 27	Исполнительская дисциплина(качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-7	Месячная
		Разработка методической и иной документации, необходимой для деятельности учреждения	0-5	Месячная
		Использование ИКТ в управленческой деятельности, работа с различными информационными источниками и ресурсами, ведение документации на электронных носителях	0-6	Месячная
		Владение современными технологиями, диагностической и коррекционной направленности	0-5	Месячная
		Использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области психологии и дефектологии	0-4	Месячная

Педагогические работники (специалисты)				
Педагог-психолог				
1.	Диагностическая и консультативная работа Максимальный балл – 59	Качественное осуществление первичной динамической и рубежной диагностики детей и подростков.	0-9	Месячная
		Изучение и внедрение в практику работы новых диагностических методик обследования детей.	0-5	Месячная
		Высокий уровень консультирования всех участников образовательного процесса.	0-9	Месячная
		Активное участие в заседаниях экспертной психолого-медицинской комиссии по определению программы обучения.	0-9	Месячная
		Участие в проведении ПМП-консилиумов на базе СОШ и ДОУ с целью выработки индиви-	0-9	Месячная

		дуального маршрута ПМП-сопровождения каждого ребёнка.		
		Качественная подготовка и участие в родительских собраниях по итогам обследования детей на предмет «школьной готовности».	0-9	Месячная
		Регулярные выездные ПМП-обследования в дошкольные и школьные образовательные учреждения, разъездной характер работы.	0-9	Месячная
2.	Участие в методической, научно-исследовательской работе Максимальный балл - 12	Руководство методическими объединениями, участие в инновационной и экспериментальной работе, наличие собственных методических разработок и рекомендаций.	0-6	Месячная
		Подготовка диагностических, методических и информационных материалов по направлениям деятельности комиссии	0-6	Месячная
3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программе высшего образования, обучение в аспирантуре и т.д.	Свидетельство, сертификат и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки (не менее 72 часов, в т.ч. по накопительной системе). Срок действия удостоверения о прохождении курсов – 5 лет	Месячная
4.	Эффективность управленческой деятельности Максимальный балл - 8	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-8	Месячная
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Высокий уровень профессиональной культуры поведения	Без замечаний	Месячная
5.	Экспертно-аналитическая деятельность Максимальный балл	Деятельность в составе экспертных, аттестационных и др. комиссий	0-5	Месячная

	- 5			
6.	Популяризация психолого-медицинско-педагогического опыта Максимальный балл - 6	Проведение мастер-класса, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий 0-6 1-2 мероприятия – 2 б. 3-4 мероприятия – 4 б. более 4 мероприятий – 6 б	Месячная
7.	Дополнительные показатели Максимальный балл - 10	Результаты контроля со стороны администрации (качество диагностики, консультирования, ведение документации, высокий уровень проведения ПМП-консилиумов и родительских собраний и т.д.) Образцовое содержание и развитие кабинета	0-6 0-4	Месячная Месячная
Учитель-дефектолог				
1.	Диагностическая и консультативная работа Максимальный балл - 59	Качественное осуществление первичной, динамической и рубежной диагностики детей и подростков.	0-9	Месячная
		Изучение и внедрение в практику работы новых диагностических методик обследования детей.	0-5	Месячная
		Высокий уровень консультирования всех участников образовательного процесса.	0-9	Месячная
		Активное участие в заседаниях экспертной психолого-медицинской комиссии по определению программы обучения.	0-9	Месячная
		Участие в проведении ПМП-консилиумов на базе СОШ и ДОУ с целью выработки индивидуального маршрута ПМП-сопровождения каждого ребёнка.	0-9	Месячная
		Качественная подготовка и участие в родительских собраниях по итогам обследования детей на предмет «школьной готовности».	0-9	Месячная
2.	Участие в методи-	Регулярные выездные ПМП-обследования в дошкольные и школьные образовательные учреждения, разъездной характер работы.	0-9	Месячная
		Руководство методическими	0-6	Месячная

	ческой, научно-исследовательской работе Максимальный балл - 12	объединениями, участие в инновационной и экспериментальной работе, наличие собственных методических разработок и рекомендаций.		
		Подготовка диагностических, методических и информационных материалов по направлениям деятельности комиссии	0-6	Месячная
3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программе высшего образования, обучение в аспирантуре и т.д.	Свидетельство, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки (не менее 72 часов, в т.ч. по накопительной системе). Срок действия удостоверения о прохождении курсов – 5 лет	Месячная
4.	Эффективность управленческой деятельности Максимальный балл - 8	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-8	Месячная
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Высокий уровень профессиональной культуры поведения	Без замечаний	Месячная
5.	Экспертно-аналитическая деятельность Максимальный балл - 5	Деятельность в составе экспертных, аттестационных и др. комиссий	0-5	Месячная
6.	Популяризация психолого-медицинско-педагогического опыта Максимальный балл - 6	Проведение мастер-классов, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий 0-6 1-2 мероприятия – 2 б. 3-4 мероприятия – 4 б. более 4 мероприятий – 6 б	Месячная
7.	Дополнительные показатели	Результаты контроля со стороны администрации (качество диаг-	0-6	Месячная

	Максимальный балл - 10	ностики, консультирования, ведение документации, высокий уровень проведения ПМП-консилиумов и родительских собраний и т.д.)		
		Образцовое содержание и развитие кабинета	0-4	Месячная
Учитель-логопед				
1.	Диагностическая и консультативная работа Максимальный балл - 59	Качественное осуществление диагностики – определение структуры и степени выраженности имеющегося речевого дефекта. Изучение и внедрение в практику новых диагностических методик обследования детей	0-9	Месячная
		Высокий уровень консультирования всех участников образовательного процесса по применению специальных методов и приёмов оказания помощи детям, имеющим отклонения в речевом развитии.	0-9	Месячная
		Активное участие в заседаниях экспертной психолого-педагогической комиссии по определению программы обучения.	0-9	Месячная
		Участие в проведении ПМП-консилиумов на базе СОШ и ДОУ с целью выработки индивидуального маршрута ПМП-сопровождения каждого ребёнка.	0-9	Месячная
		Качественная подготовка и участие в родительских собраниях по итогам обследования детей на предмет «школьной готовности».	0-9	Месячная
		Регулярные выездные ПМП-обследования в дошкольные и школьные образовательные учреждения, разъездной характер работы.	0-9	Месячная
2.	Участие в методической, научно-исследовательской работе Максимальный балл - 12	Руководство методическими объединениями, участие в инновационной и экспериментальной работе, наличие собственных методических разработок и рекомендаций.	0-6	Месячная
		Подготовка диагностических, методических и информационных материалов по направлениям	0-6	Месячная

		деятельности комиссии		
3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программе высшего образования, обучение в аспирантуре и т.д.	Свидетельство, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки (не менее 72 часов, в т.ч. по накопительной системе). Срок действия удостоверения о прохождении курсов – 5 лет	
4.	Эффективность управленческой деятельности Максимальный балл - 8	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-8	Месячная
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Высокий уровень профессиональной культуры поведения	Без замечаний	Месячная
5.	Экспертно-аналитическая деятельность Максимальный балл - 5	Деятельность в составе экспертных, аттестационных и др. комиссий	0-5	Месячная
6.	Популяризация психолого-медицинско-педагогического опыта Максимальный балл - 6	Проведение мастер-классов, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий 0-6 1-2 мероприятия – 2 б. 3-4 мероприятия – 4 б. более 4 мероприятий – 6 б	Месячная
7.	Дополнительные показатели Максимальный балл - 10	Результаты контроля со стороны администрации (качество диагностики, консультирования, ведение документации, высокий уровень проведения ПМП-консилиумов и родительских собраний и т.д.)	0-6	Месячная
		Образцовое содержание и развитие кабинета	0-4	Месячная

Педиатр				
1.	Диагностическая и консультативная работа Максимальный балл - 54	Тщательный, углублённый анализ истории развития ребёнка с целью определения медицинского диагноза и выбора коррекционных мер.	0-8	Месячная
		Активное участие в заседаниях экспертной психолого-педагогической комиссии по определению программы обучения.	0-8	Месячная
		Регулярные выездные ПМП-обследования в дошкольные и школьные образовательные учреждения, разъездной характер работы.	0-8	Месячная
		Участие в проведении ПМП-консилиумов на базе СОШ и ДОУ с целью выработки индивидуального маршрута ПМП-сопровождения каждого ребёнка.	0-8	Месячная
		Качественная подготовка и участие в родительских собраниях по итогам обследования детей на предмет «школьной готовности».	0-8	Месячная
		Оказание грамотной консультативной помощи всем участникам образовательного процесса по вопросам оздоровления и профилактики соматических заболеваний.	0-8	Месячная
		Соблюдение правил и принципов врачебной этики и деонтологии с сотрудниками и посетителями.	0-8	Месячная
2.	Участие в методической, научно-исследовательской работе Максимальный балл - 12	Участие в инновационной и экспериментальной работе, наличие собственных методических разработок и рекомендаций.	0-6	Месячная
		Подготовка диагностических, методических и информационных материалов по направлениям деятельности комиссии	0-6	Месячная
3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программе высшего образования, обучение в аспирантуре и т.д.	Свидетельство, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональ-	Месячная

			ной подготовки.	
4.	Эффективность управленческой деятельности Максимальный балл - 8	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-8	Месячная
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Высокий уровень профессиональной культуры поведения	Без замечаний	Месячная
5.	Экспертно-аналитическая деятельность Максимальный балл - 5	Деятельность в составе экспертных, аттестационных и др. комиссий	0-3	Месячная
6.	Популяризация психолого-медицинско-педагогического опыта Максимальный балл - 6	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий 0-6	Месячная
		Активное взаимодействие с медицинскими работниками городских поликлиник, психоневрологического диспансера, реабилитационного центра и других медицинских учреждений	0-5	Месячная
7.	Дополнительные показатели Максимальный балл - 10	Результаты контроля со стороны администрации (качество диагностики, консультирования, ведение документации, высокий уровень проведения ПМП-консилиумов и родительских собраний и т.д.)	0-6	Месячная
		Образцовое содержание и развитие кабинета	0-4	Месячная
Психиатр				
1.	Диагностическая и консультативная работа Максимальный балл – 65	Тщательный, углублённый анализы истории развития ребёнка с целью определения медицинского диагноза и выбора коррекционных мер.	0-9	Месячная
		Индивидуальное обследование и консультирование детей по направлениям специалистов с согласия родителей (лиц, их заменяющих)	0-9	Месячная
		Активное участие в заседаниях экспертной психолого-медицинской	0-9	Месячная

		педагогической комиссии по определению вида учреждения для обучения детей.		
		Консультативные выезды к детям-инвалидам со сложной структурой дефекта	0-9	Месячная
		Консультативная помощь родителям (лицам, их заменяющим) и другим специалистам, принимающим непосредственное участие в воспитании, обучении, лечении ребенка с проблемами в интеллектуальном развитии с психическими заболеваниями.	0-7	Месячная
		Участие в психолого-медицинско-педагогических консилиумах перед заседаниями экспертной комиссии	0-5	Месячная
		Осуществление взаимодействия со специалистами органов здравоохранения социальной защиты и правоохранительных органов	0-9	Месячная
		Соблюдение правил и принципов врачебной этики и деонтологии с сотрудниками и посетителями.	0-8	Месячная
2.	Санитарно-просветительская работа Максимальный балл – 17	Участие в семинарах и конференциях по проблемам детей с нарушениями психического развития и с проблемами в интеллектуальном развитии.	0-6	Месячная
		Разработка и проведение организационно-методических мероприятий по улучшению качества диагностики и обследования детей с пограничной психической патологией.	0-6	Месячная
		Консультативно-разъяснительная работа со специалистами, занимающимися коррекционной работой с целью обеспечения взаимопонимания и единства действий в комплексной социальной реабилитации детей.	0-5	Месячная
3.	Эффективность	Отсутствие обоснованных	0-8	Месячная

	управленческой деятельности Максимальный балл - 8	обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Высокий уровень профессиональной культуры поведения	Без замечаний	Месячная
4.	Дополнительные показатели Максимальный балл - 10	Результаты контроля со стороны администрации (качество диагностики, консультирования, ведение документации, высокий уровень проведения ПМП-консилиумов и родительских собраний и т.д.)	0-6	Месячная
		Образцовое содержание и развитие кабинета	0-4	Месячная

Учебно-вспомогательный персонал				
Заведующая хозяйством				
1.	Обеспечение руководства хозяйственной деятельностью и сохранение материально-технической базы учреждения Максимальный балл - 14	Планирование работы по укреплению материально-технической базы учреждения	0-3	Месячная
		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря его восстановления и пополнения	0-3	Месячная
		Контроль за техническим состоянием здания, помещений	0-3	Месячная
		Организация своевременного ремонта объектов и технического обслуживания учреждения	0-5	Месячная
2.	Проведение ежегодной инвентаризации, учета и списания материально-технических средств Максимальный балл - 13	Организация работы складского хозяйства и создания условий для его хранения и сохранности	0-3	Месячная
		Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	0-3	Месячная
		Оснащение диагностического и консультативного процесса оборудованием, пособиями мебелью и т.д.	0-4	Месячная
		Контроль за рациональным расходованием материалов и средств для хозяйственной деятельности	0-4	Месячная

3.	Степень координации работы технического персонала Максимальный балл – 22	Организация рабочих мест персонала в соответствии с санитарными нормами	0-4	Месячная
		Организация функционирования всех служб	0-3	Месячная
		Наличие и исправность средств пожаротушения	0-4	Месячная
		Содержание в порядке технических и подсобных помещений, запасных выходов, электро-щитовой	0-4	Месячная
		Контроль за состоянием электро-оборудования учреждения	0-4	Месячная
		Обеспечение соблюдения обслуживающим персонала учреждения установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	0-3	Месячная
4.	Организация и реализация мероприятий по обеспечению безопасности посетителей и сотрудников в помещениях и на территории Максимальный балл - 22	Осуществление контроля за работой технического персонала	0-6	Месячная
		Организация и обеспечение охраны учреждения	0-6	Месячная
		Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации диагностических обследований	0-4	Месячная
		Обеспечение безопасности учреждения во время проведения ремонтных и строительных работ	0-6	Месячная
5.	Дополнительные показатели Максимальный балл - 22	Своевременное заключение необходимых договоров и контроль за своевременным полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных обязательств	0-10	Месячная
		Соблюдение условий содержания в безопасном состоянии помещений учреждения	0-7	Месячная
		Исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	0-3	Месячная
		Подготовка учреждения к новому учебному году	0-3	Полугодовая
		Благоустройство территории учреждения	0-3	Месячная

Ведущий экономист				
1	Контроль за исполнением бюджетных смет, внебюджетных смет, своевременное внесение необходимых изменений в бюджетную, внебюджетную роспись	0-8		Месячная
2	Своевременное и качественное исполнение поручений по вопросам финансово-хозяйственной деятельности центра	0-8		Месячная
3	Своевременность представление отчетности, запрашиваемой другими организациями	0-8		Месячная
4	Предоставление срочных, внеплановых отчетов, информации, запрашиваемых организациями, касающихся финансово-хозяйственной деятельности центра	0-5		Месячная
5	Проверка правильности начисления заработной платы работникам центра	0-5		Месячная
6	Выполнение функции курьера	0-5		Месячная
7	Работа с сайтами: федерального казначейства, Центр ЭЦП, СВОД-WEB (стат. Отчетность), «Наша новая школа», АРИСМО, BUS.gov и прочие	0-5		Месячная
8	Проведение финансового контроля в МЦБ	0-5		Месячная
9	Подготовка приказов на оплату заработной платы и проверка документов по делопроизводству и другие работы по делопроизводству, составление заявок на заключение договоров, переписка с организациями, сканирование документации в электронный формат	0-6		Месячная
10	Консультирование работников центра по начислению заработной платы	0-5		Месячная
11	Работа с архивом, составление архивных справок, перевозка документов из МЦБ в здание центра	0-5		Месячная
12	Исправление ошибок в расчетных документах, допущенных поставщиками, проявление инициативы по другим вопросам.	0-5		Месячная
13	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0-5		Месячная
Медстатистик				
1. Работа документами Максимальный балл - 85	Организация работы с документами, составление документации	0-8		Месячная
	Обеспечение систематизации и статистической обработки данных	0-8		Месячная
	Ведение учета документов статистической отчетности	0-8		Месячная
	Обеспечение хранения документов	0-8		Месячная
	Выполнение машинописных и копировально-множительных работ	0-8		Месячная
	Обеспечение хранения и	0-8		Месячная

		доставки документов в кабинеты специалистов и по месту требования		
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Соблюдение правил и норм охраны и обеспечения безопасности труда, и противопожарной защиты	0-6	Месячная
	Максимальный балл - 6			
3.	Дополнительные показатели	Исполнительская дисциплина (грамотное и своевременное предоставление материалов и др.), соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	Без замечаний	Месячная
	Максимальный балл - 30	Взаимодействие с администрацией учреждения, отсутствие замечаний со стороны администрации	0-8	Месячная
		Умение устанавливать эффективное сотрудничество со специалистами комиссии	0-6	Месячная
		Взаимодействие со специалистами образовательных учреждений и представителями других организаций	0-6	Месячная
		Применение средств вычислительной и организационной техники, работа с различными информационными источниками и ресурсами, ведение документации на электронных носителях	0-7	Месячная
		Образцовое содержание и развитие кабинета	0-4	Месячная

Обслуживающий персонал				
Сторож				
1.	Эффективная и качественная охрана ОУ	Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности ОУ	0-6	Месячная
	Максимальный балл - 35	Обеспечение порядка на охраняемой территории	0-6	Месячная
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	0-5	Месячная
		Организация обеспечения сохранности имущества комиссии	0-5	Месячная

		Своевременное выявление неисправностей (взлом дверей, окон, замков, отсутствие пломб и печатей) и извещение об этом администрации, умение принимать правильные решения при возникновении ЧС	0-6	Месячная
		Исполнительская дисциплина	0-6	Месячная
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности Максимальный балл - 5	Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	0-5	Месячная
3.	Выполнение СанПиН Максимальный балл - 5	Выполнение СанПиН	0-6	Месячная

Гардеробщик

1.	Эффективность и качество работы Максимальный балл - 25	Прием и хранение верхней одежды, головных уборов и др.	0-5	Месячная
		Выдача одежды и других вещей посетителям	0-5	Месячная
		Обеспечивание сохранности вещей, сданных на хранение	0-5	Месячная
		Выполнение СанПиН	0-5	Месячная
		Исполнительская дисциплина	0-5	Месячная
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности Максимальный балл - 20	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки использования первичных средств пожаротушения	0-5	Месячная
		Выполнение обязанностей по антитеррористической безопасности	0-5	Месячная
		Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	0-5	Месячная
		Выполнение требований контрольно-пропускного режима	0-5	Месячная
3.	Выполнение СанПиН Максимальный балл - 5	Поддержание в чистоте помещения гардероба	0-5	Месячная

Уборщик служебных помещений

1.	Эффективность и качество выполнения работ по хозяйственному обслуживанию учреждения	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, очистка закрепленной	0-5	Месячная
----	---	---	-----	----------

	образования Максимальный балл - 20	территории)		
		Обеспечение надлежащего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	0-5	Месячная
		Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его выполнение	0-5	Месячная
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности Максимальный балл – 25	Своевременное устранение повреждений и неисправности закрепленного инвентаря	0-5	Месячная
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки использования первичных средств пожаротушения	0-5	Месячная
		Выполнение обязанностей по антитеррористической безопасности	0-5	Месячная
		Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	0-5	Месячная
		Выполнение требований контрольно-пропускного режима	0-5	Месячная
3.	Выполнение и соблюдение СанПиН Максимальный балл - 5	Исполнительская дисциплина	0-5	Месячная

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда»
МКУ «Центр ППМиСП» г. Воркуты

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
качества и результативности труда работников
(1 балл приравнивается к 2% должностного оклада (ставки))

№ п/п	Показатели	Процент от должностного оклада
1	Наличие подтвердившихся обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	- 5 баллов за каждый факт
2	Наличие специалистов, не прошедших курсовую переподготовку в течение 5 лет	- 5 баллов за каждого специалиста, каждому специалисту
3	Отсутствие отметок в санитарных книжках о прохождении: - ККФ - медосмотра Не прошедшие гигиеническое обучение	- 5 баллов за каждую позицию за каждого специалиста, каждому специалисту
4	Отсутствие санитарно-эпидемиологического паспорта Центра	- 5 баллов
5	Ненадлежащая подготовка Центра, кабинета к новому учебному году	- 10 баллов
6	Необоснованное несвоевременное выполнение предписаний надзорных органов	- 15 баллов за каждое предписание
7	Несвоевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности Центра	- 5 баллов за каждый договор
8	Нарушение техники безопасности, повлекшее за собой ЧП	- 15 баллов за каждое нарушение
9	Наличие просроченной кредиторской задолженности по вине Центра	- 10 баллов
10	Наличие замечаний, данных в ходе инспекционной (камеральной) и другой проверки	- 5 баллов за каждую проверку

11	Наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период	- 5 баллов
12	Неучастие в организации и проведении на базе общеобразовательных учреждений семинаров, совещаний, конференций	- 5 баллов
13	Несвоевременное заполнение журналов	- 5 баллов
14	Несвоевременная сдача отчетов и другой запрашиваемой информации	- 5 баллов
15	Отсутствие без уважительной причины на совещаниях и других обязательных для посещения мероприятий	- 5 баллов
16	Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины	- 5 баллов
17	Несвоевременное начало и окончание рабочего дня	- 5 баллов
18	Частое отсутствие или опоздание	- 5 баллов за каждое опоздание