

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи
Металлургического района г. Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МБУ «ЦППМСП Metallургического района г. Челябинска» (далее - Центр) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Центра, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников Центра включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (Приложение 1), выплаты компенсационного (Приложение 2) и стимулирующего характера (Приложение 3) и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год (пп. 7 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 N 38/22);

8) мнения профсоюзного комитета работников Центра.

Для определения размера стимулирующих выплат работникам Центра создается Комиссия по согласованию оплаты труда (далее по тексту – Комиссия...), решения которой оформляются протоколом, на основании которого по учреждению издается приказ о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Центра по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения и Приложения 2, в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Центра.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

12. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

13. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена

продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (п. 14 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23).

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ - ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур}$ - уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогическим работникам:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенным по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

18. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше

нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

19. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

20. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

21. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

22. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

23. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

24. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

25. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

27. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и

органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи и премий непроизводственного характера.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - 20 %.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный срок (индивидуально): на учебный год, на 1 или 2 полугодие, на 1 месяц.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в течение года по производственной необходимости, по личному заявлению сотрудника.

33. Снятие выплат производится по личному заявлению сотрудника или при отсутствии производственной необходимости.

Решение об уменьшении или снятии компенсационных выплат принимается руководителем Центра по согласованию с председателем ПК.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

34. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Центра и отдельных категорий работников.

35. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Приложениями 3, 5 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам Центра, а также показателям оценки эффективности труда работников Центра, устанавливаемым приказом руководителя Центра, с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Центра устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02.

36. В состав критериев эффективности труда сотрудников МБУ «ЦППМСП» входят показатели оценки количественного и качественного исполнения муниципальной услуги и должностных обязанностей работников.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (Приложение 6).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются в следующих соотношениях:

- сложность и напряженность, выполнение особо важных работ - по качественным и количественным критериям (приложение 6.1);

- руководство МО специалистов Центра - на основании приказа Центра по основной деятельности;

- за работу в качестве члена в составе городских МО – на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска.

38. Оценка личного вклада сотрудника в достижение эффективности работы учреждения осуществляется Комиссией... в процентном соотношении к окладам. Размеры выплат определяются Комиссией... согласно полученным оценочным листам в соответствии с показателями для каждой группы работников (Приложение 6.2).

По итогам рассмотрения материалов (акты, справки, мониторинговые карты, статистическую отчетность), подтверждающих ту или иную стимулирующую выплату, Комиссия принимает решение о конкретном размере стимулирующей выплаты и сроке установления данной стимулирующей выплаты.

Выплата стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается на 1 полугодие (с 1 сентября по 31 декабря) и на 2 полугодие (с 1 января по 31 августа) учебного года. Так же выплата стимулирующего характера за личный вклад может устанавливаться на 1, 3 месяца.

Ежемесячная надбавка за личный вклад вновь принятым сотрудникам устанавливается не ранее чем через 1 месяц по результатам работы.

В срок до 25 августа и 25 декабря сотрудник учреждения заполняют оценочные листы по оценке личного вклада сотрудника в достижение эффективности работы учреждения и направляют их на рассмотрение Комиссии по согласованию ...

Председатель Комиссии по согласованию... осуществляет проверку оценочных листов, подготовку сводной информации и предоставляет оценочные листы на рассмотрение в Комиссию. По итогам рассмотрения материалов, подтверждающих эффективность работы сотрудника, Комиссия... с учетом мнения профсоюзного комитета принимает решение о размере стимулирующей выплаты в процентном отношении или в абсолютном значении к должностному окладу сотрудника. Решение Комиссии... оформляется протоколом.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться как с учетом отработанного времени работника, так и без учета отработанного времени работника, что определяется приказом по учреждению.

39. В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работников учреждения, достижения работников, их учащихся и подчиненных, результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

Выплаты могут носить как разовый, так и постоянный характер, который указывается в приказе. Выплата стимулирующего характера прекращается по истечении

срока, указанного в приказе. Выплаченные суммы включаются в средний заработок при начислении его во всех случаях и облагаются налогами, согласно Трудового Кодекса Российской Федерации.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора с учетом мнения председателя профсоюзного комитета и на основании решения Комиссии...

41. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

42. Уменьшение размера стимулирующих выплат возможно по следующим основаниям:

- разовое нарушение трудового распорядка;
- невыполнение или несвоевременное выполнение установленного объема работы или приказов директора, распоряжений заместителей директора
- выполнение количественного норматива муниципального задания не в полном объеме.

Стимулирующие выплаты могут сниматься:

- за грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- за конфликт с обучающимися и родителями;
- за невыполнение должностных обязанностей;
- за систематическое нарушение трудового распорядка;
- за невыполнение или несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, повлекших правовое нарушение;
- за низкий уровень исполнения должностных обязанностей;
- за допущение финансовых нарушений;
- за утерю важных деловых документов.

Лишение надбавок или уменьшение их размеров производится за тот период, когда имеет место нарушение.

Произведение доплаты за расширение зоны обслуживания не исключает стимулирующих выплат, включая премиальные.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

43. Заработная плата руководителя Центра, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад руководителя Центра определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Центра.

45. Оценка сложности труда руководителя Центра, масштаба управления и особенностей деятельности Центра осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства

учреждениями приведены в Приложении 4 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

46. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителя Центра утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя Центра, масштаба управления и особенностей деятельности Центра, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя Центра в Комитет по делам образования (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

47. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
	2	3	4	5	6	7
	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100

Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в Приложении 7 к настоящему Положению.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Центра приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Центра приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом Приложения 5 к настоящему Положению (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N

12/23).

50. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Центра и его руководителя (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности (абзац второй в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

51. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Центра за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю Центра приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя Центра и осуществляются за счет средств Центра, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу Центра от приносящей доход деятельности (п. 51 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

52. Условия оплаты труда руководителя Центра устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

53. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности

учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере (п. 53 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 N 38/22).

54. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

55. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливаются по проектной мощности учреждения.

56. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю Центра может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

57. Решение об оказании материальной помощи руководителю Центра принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

58. Должностные оклады заместителя руководителя Центра, функциональные обязанности, которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Абзац второй исключен. - Решение Челябинской городской Думы от 27.02.2018 N 38/22

59. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Центра устанавливаются руководителем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Центра устанавливаются руководителем Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом Приложения 5 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений (абзац введен Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 N 26/25).

61. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности (п. 61 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ

62. Работникам МБУ «ЦППМСП» может выплачиваться премия по результатам конкретно выполненной работы до 100% (Приложения 3, 8).

Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированном размере. Премияльные выплаты могут выплачиваться как с учетом отработанного времени работника, так и без учета отработанного времени работника, что определяется приказом по учреждению.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетным период производится после предоставления в Комиссию по согласованию ... подтверждающей документации о качестве проведенных работ (приказы, отчеты и т.д.) или по результатам исполнения показателей оценки работы сотрудников Центра (Приложение 6.3).

Премияльные выплаты могут производиться по одному или нескольким различным основаниям за один отчетный период, но не более 100% (для обслуживающего персонала 150%) от основного оклада за один отчетный период.

63. По решению Комиссии... премияльная выплата не устанавливается (либо размер премияльной выплаты уменьшается) в случае:

- наличия у сотрудника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений директора, заместителей директора;
- наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

64. Решение Комиссии... об установлении размера премияльной выплаты оформляется протоколом. Основанием для установления премияльной выплаты сотруднику МБУ «ЦППМСП» является приказ директора учреждения.

IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

65. При условии выполнения основных показателей деятельности (укрепление материально-технической базы, расхода на содержание зданий и сооружений) МБУ «ЦППМСП» имеет право сэкономленные ассигнования по смете расходов из общего бюджета распределять на оказание единовременной помощи работникам Центра.

66. Размер материальной помощи не может превышать два должностных оклада в год (финансовый) на каждого работника категории ОП и УВП.

АУП, ПП, врачам размер материальной помощи не может превышать 10 000 рублей в год (финансовый) на каждого работника.

67. Основанием для оказания материальной помощи работникам может служить:

- 1) необходимость лечения и приобретения медикаментов в период болезни работника;

2) смерть работника или близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, матери, отца);

3) бракосочетание сотрудника;

4) рождение ребенка у сотрудника;

5) наступление критических обстоятельств (пожар, затопление, кража и т.п.);

5) юбилей сотрудника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет).

68. Основанием для начисления является приказ директора, согласованный с профсоюзным комитетом Центра.

69. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, решения Комиссии... с учетом мнения профсоюзного комитета и приказа директора с указанием конкретной суммы материальной помощи.

Заявление выносится на рассмотрение Комиссии... Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заседания Комиссии... издается приказ директора по учреждению о выделении материальной помощи.

70. Выплата материальной помощи сотрудникам учреждения осуществляется после проведения всех основных выплат за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

71. Штатное расписание Центра утверждается руководителем Центра и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

72. Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23).

Основной персонал Центра - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Центра целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники Центра, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Центра целей деятельности, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники Центра, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Центра.

73. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца учитывается фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненная им работа).

74. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов

государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

75. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Центра вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

76. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств (п. 76 введен Решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 N 38/22).

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>
(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 N 38/22)
Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4110

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4630

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам	5200

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); юристконсульт	6240
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7280

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	14040

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-й квалификационный уровень	социальный педагог;	11300
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог;	12800
4-й квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Санитарка	5000

Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	7100

Профессиональная квалификационная группа
"Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты	12000

<1> Нормы приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, применяются к правоотношениям, возникшим с 1 июля 2015 года

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям,
не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6240

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Перечень, размеры и порядок
определения выплат компенсационного характера
устанавливаемых работникам
МБУ «ЦППМСП Metallургического района г. Челябинска»

N п/п	Перечень выплат компенсационного характера	размеры выплат (% от оклада)	Категории работников
1	2	3	4
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
1.	Доплата за совмещение профессий	до 100	Все сотрудники
2.	Доплата за расширение зон обслуживания	до 100	Все сотрудники
3.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.	до 100	Все сотрудники
4.	Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.	до 100	Все сотрудники
5.	Доплата за работу в ночное время.	почасовая оплата	Сторожа
6.	Повышенная оплата сверхурочной работы		Все сотрудники
7.	Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: -работа в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	20	ПП, УВП, АУП

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам
МБУ «ЦППМСП Metallургического района г. Челябинска»
(в ред. Решений Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N
19/18, от 29.11.2016 N 26/25)

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)	Категории работников
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
1.1	за сложность, напряженность (приложение 6.1)	до 100	Все сотрудники
1.2	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	Все сотрудники
1.3	за руководство методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 20	Руководитель МО
1.4	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:		
2.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (приложение 6.2)	до 100	Все сотрудники
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания<1>		
3.1	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15	
3.2	нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	до 10	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>		

4.1	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	10 15 20	
4.2	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за стаж работы в отрасли при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	до 10 до 15 до 20	
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности Центра и отдельных категорий работников		
5.1	<u>педагогическим работникам:</u> - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 10 до 20 до 30	
6.	Премияльные выплаты		
6.1.	по итогам работы за отчетный период (приложение 6.3)	до 100	Все сотрудники
6.2	К праздничным дням	до 5 тысяч	Все сотрудники

<1> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Показатели оценки сложности руководства
центром психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
(в ред. Решений Челябинской городской Думы от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015
N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18)

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Комплексное психолого-медико-педагогическое обследование детей дошкольного и школьного возраста на ПМПК (первичное)	из расчета за каждого обследуемого	0,1
2.	Количество детей-инвалидов, обследованных на ПМПК	из расчета за каждого обследуемого	0,3
3.	Количество консультаций для родителей, воспитывающих детей с проблемами в развитии	до 200 консультаций	10
		от 201 до 500 консультаций	20
		свыше 501 консультации	30
4.	Количество консультаций для работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания и других учреждений по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушения развития детей	до 200 консультаций	10
		от 201 до 500 консультаций	20
		свыше 501 консультации	30
5.	Психолого-медико-педагогическое сопровождение детей со школьной дезадаптацией (на базе центра или образовательных учреждений)	из расчета за каждого сопровождаемого	0,2
6.	Психолого-медико-педагогическое сопровождение детей дошкольного возраста (на базе центра или образовательных учреждений)	из расчета за каждого сопровождаемого	0,2
7.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога со специальным образованием	1
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <*>, учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>	за каждый филиал, отделение с контингентом:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30

		от 200 до 400 человек	40
		свыше 400 человек	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 10	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
11.	Наличие лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Исключен. - Решение Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18		
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
(п. 13 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Реализация на базе учреждения основных общеобразовательных программ дошкольного образования, дополнительных общеобразовательных программ	с контингентом:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		от 200 до 400 человек	40
		свыше 400 человек	50
(п. 15 введен Решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)

<****> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные у учредительных документов.

По показателю "количество работников в учреждении" учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

**Перечень,
размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям,
заместителям руководителя, главному бухгалтеру
(в ред. Решений Челябинской городской Думы от 24.06.2014 N 52/17,
от 29.11.2016 N 26/25)**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
(пп. 2 введен Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 N 26/25)		
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 5 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	до 5
5.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям Центра - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Перечень и размеры
определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам
МБУ «ЦППМСП Metallургического района г. Челябинска»**

Приложение 6.1

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1. За сложность, напряженность:	
<p>Для педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при ведении реестров детей-инвалидов района, - при ведении консультативного приема (очного, заочного) - при организации работы специалистов ПМПК дошкольной бригады, - при организации работы специалистов ПМПК школьной бригады, - в организации работ по учебно-методической и издательской деятельности центра, - в обеспечении приема населения на ПМПК, - в разработке и реализации инновационной продукции, - в связи с превышением количественных нормативных показателей, - в деятельности в рамках творческой группы, - при подготовке и проведении открытых мероприятий в рамках сопровождения ОУ, - ведения протоколов и оформление материалов Консилиума Центра, - в разработке тренинговых материалов и проведении тренинга с персоналом МБУ «ЦППМСП», - при ведении журналов регистрации заявлений педагогов и родителей (законных представителей) обучающихся ОО, - при проведении работы по статистической отчетности направлений деятельности в рамках выполнения МЗ, - при использовании инновационных форм обучения и развития, - при подготовке материалов для педагогического совета; - в проведении открытых мероприятий, занятий с целью обмена опытом, - при активном внедрении современных ИКТ; - в тиражировании опыта, публикации методических материалов, - в разработке и внедрении образовательных программ, программ сопровождения обучающихся, лечебно-оздоровительных программ, - в работе с программой «Сетевой город»; - в разработке новых учебных пособий, курсов, программ; - в работе с документами по трудовым отношениям; - за работу в связи с изменениями форм отчетности, законодательства и других нормативно-правовых документов. 	до 100%

<p>Для работников бухгалтерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при ведении архива бухгалтерии, - в работе с казначейством, - в работе по контролю при приеме финансовых документов при оформлении закупок, - мониторинга состояния системы Сбис+ по передаче отчетности через интернет, - при формировании нормативной базы платных услуг, - в оформлении путевых листов и контролю использования горюче-смазочных материалов, - в организации и ведении персонифицированного учета, - при работе с лицевыми счетами учреждения, открытыми в Комитете финансов города Челябинска, - при ведении архива документов по начислению заработной платы, - в осуществлении контроля своевременного предоставления контрактным управляющим в бухгалтерию документов на оплату и документов по расчету НМЦ контракта, мониторинга, и последующего ведения архива предоставленных материалов, - ведения протоколов комиссии по СОТ, - в формировании имиджа учреждения на внешнем уровне, - при составлении бухгалтерских отчетов; - при учете товарно-материальных ценностей учреждения. 	до 100%
<p>Для медицинских работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в реализации лечебно-оздоровительных и лечебно-профилактических программ в группах кратковременного пребывания, - в организации работ по санитарно-гигиеническому режиму в учреждении, - при проведении мероприятий по санитарно-гигиеническому режиму, - при проведении работ по лечебно-профилактическому сопровождению сотрудников, - в организации прохождения медицинских осмотров работниками Центра и соблюдение СанПиН 	до 100%
<p>Для обслуживающего персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при благоустройстве здания Центра, - при благоустройстве территории Центра, - при проведении текущего ремонта помещения МБУ «ЦППМСП», - при изготовлении мебели и наглядных пособий для образовательного процесса, - при выполнении погрузочно-разгрузочных работ, - в организации работ по техническому обслуживанию здания, - в организации работ по безопасности образовательного процесса, - при проведении ремонтных работ автомобиля, - в организации безопасных условий функционирования Центра, - при поддержании санитарно-гигиенических норм в кабинетах, - при поддержании санитарно-гигиенических норм в гардеробах и холле 1 этажа, - в улучшении санитарно-гигиенического режима в Центре, - при охране здания и материальных ценностей, - при поддержании технического состояния ТС 	до 100%

<p>Для учебно-вспомогательного персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выполнении курьерских функций, - при обучении сотрудников использованию технических средств обучения и другого офисного оборудования, - при ведении архива ПМПК, - при организации работы по охране труда, - при выполнении диспетчерских функций, - в работе с архивом центра; - при организации работы с учреждениями района, - при организации мероприятий по методическому сопровождению деятельности специалистов центра, - при выполнении технических работ по изготовлению рекламной продукции, - при обеспечении работы типографии, - в разработке программного обеспечения для разных СП Центра, - при техническом обслуживании сайта, - при содержательном наполнении разделов сайта, - при обслуживании телефонных коммуникаций, - при ведении протоколов мероприятий Центра, - музыкального и фото-видео сопровождения деятельности Центра, - при проведении фото-видео съемок, - при создании видео фильмов о Центре, - участия в призывной комиссии, - в разработке и внедрении модели информационных потоков и рекламных продуктов. - при юридическом сопровождении диагностического процесса, - при проведении правовой экспертизы нормативных документов Центра, - в корректировке нормативных и иных правовых актов, регулирующих финансово – хозяйственную деятельность, - за оперативность и своевременность в обеспечении осуществления закупок, - за оперативность подготовки документации о закупках и проектов контрактов. 	до 100%
2. За выполнение особо важных (срочных) работ:	
Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора	до 50%

Приложение 6.2.

II. Выплаты за качество выполняемых работ			
1. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения (по показателям и критериям эффективности)			
№ п/п	Заместитель директора		
	Показатели эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Высокий уровень динамики развития обучающихся (по результатам мониторинга за полугодие)	до 10%	По итогам полугодия
2	Объем выполнения муниципальных услуг (в натуральных показателях): не менее 100%	до 10%	По итогам полугодия
3	Доля родителей, удовлетворенных качеством	до 5%	По итогам полугодия

	предоставляемых услуг: не менее 80% от принявших участие в анкетировании		
4	Разработка педагогами учреждения авторских образовательных программ психолого-педагогического сопровождения, методических рекомендаций и пр., получивших положительную рецензию и реализуемых в образовательном процессе	1% за каждую единицу	По итогам полугодия
5	Наличие реализуемых авторских дополнительных образовательных программ	до 5%	По итогам полугодия
6	Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафные санкции), случаев травматизма обучающихся и работников	до 5%	По итогам полугодия
7	Разработка и реализация программы развития ОУ	до 5%	По итогам полугодия
8	Эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие обоснованных жалоб работников МБУ в конфликтную комиссию, администрацию МБУ и др. вышестоящие организации)	до 5%	По итогам полугодия
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся на деятельность МБУ	до 5%	По итогам полугодия
10	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы	до 10%	По итогам полугодия
11	Своевременное представление материалов директору и вышестоящим организациям (статистических сведений, отчетов, аналитической информации и др.)	до 10%	По итогам полугодия
12	Обновление информации на сайте ОУ не реже 1 раза в месяц	до 5%	По итогам полугодия
13	Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических советах, конкурсах профессионального мастерства, конкурсов программ различного уровня	до 10%	По итогам полугодия
14	Проявление инициативы и повышение квалификации через участие в семинарах, стажировках	до 5%	По итогам полугодия
15	Эффективная организация работы по повышению квалификации сотрудников Центра	до 5%	По итогам полугодия
16	Высокое качество и объем выполненной работы по поручениям вышестоящих органов за предыдущий период	до 10%	По итогам полугодия
№ п/п	Главный бухгалтер		
	Показатели эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Своевременность и качество представляемой бухгалтерской и иной информации (отчетов)	до 20%	По итогам полугодия

2	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	до 10%	По итогам полугодия
3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	до 10%	По итогам полугодия
4	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды, расчетов с поставщиками и подрядчиками и т.д.	до 10%	По итогам полугодия
5	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности	до 10%	По итогам полугодия
6	Своевременная публикация на сайте bus.gov. плана финансово-хозяйственной деятельности	до 10%	По итогам полугодия
7	Своевременная организация работ по исполнению ФХД в рамках выделенных средств по кфо 4,5	до 5%	По итогам полугодия
8	Обеспечение целевого использования субсидий на иные цели	до 10%	По итогам полугодия
9	Своевременное и качественное обновление имеющихся и разработка новых документов, регламентирующих деятельность бухгалтерии	до 5%	По итогам полугодия
10	Наличие остатков денежных средств на лицевом счете учреждения (КВФО 4) на конец финансового года от общего объема денежных средств, поступивших на лицевой счет учреждения - менее 0,5 %	до 5%	По итогам полугодия
11	Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутри хозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат.	до 10%	По итогам полугодия
№ п/п	Заместитель директора по АХЧ		
	Показатели эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Своевременное заключение договоров на обслуживание здания	до 20%	По итогам отчетного периода
2	Руководство текущим ремонтом здания	до 5%	По итогам отчетного периода
3	Осуществление контроля за выполнением правил пожарной безопасности во всех зданиях	до 5%	По итогам отчетного периода
4	Контроль за содержанием помещений в надлежащем санитарном состоянии	до 5%	По итогам отчетного периода
5	Организация работ по устранению неисправностей в процессе эксплуатации внутренних инженерных систем зданий	до 5%	По итогам отчетного периода
6	Своевременная выдача хозяйственного инвентаря и моющих средств уборщикам служебных помещений	до 5%	По итогам отчетного периода
7	Проверка состояния учебных кабинетов	до 5%	По итогам отчетного периода
8	Организация деятельности по благоустройству и озеленению территории и т.д.	до 5%	По итогам отчетного периода
9	Участие в инвентаризации материальных	до 5%	По итогам отчетного

	ценностей		периода
10	Своевременный учёт наличия на складе хранящихся материальных ценностей и ведение отчётной документации по их движению	до 5%	По итогам отчетного периода
11	Сохранность товарно-материальных ценностей на складе, соблюдение правил их хранения и складирования	до 5%	По итогам отчетного периода
12	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и.т.д.	до 5%	По итогам отчетного периода
13	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности).	до 5%	По итогам отчетного периода
14	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 10%	По итогам отчетного периода
15	Высокая сохранность учебного оборудования.	до 10%	По итогам отчетного периода
16	Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году.	до 20%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Контрактный управляющий		
	Показатели эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Отсутствие сбоев в организации закупок	до 20%	По итогам отчетного периода
2	Своевременная и качественная сдача отчетности	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Своевременная и качественная работа на официальном сайте Российской Федерации (www.zakupki.gov.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг (субъекты естественных монополий, электронные аукционы, запросы котировок, исключительные права)	до 20%	По итогам отчетного периода
4	Отсутствие обоснованных замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководства	до 10%	По итогам отчетного периода
5	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок контролирующих органов. Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства	до 10%	По итогам отчетного периода
6	Выполнение работ по формированию документации для проведения аукционов на право заключения договоров аренды имущества	до 10%	По итогам отчетного периода
7	Своевременное размещение сведений о закупках в ЕИС	до 10%	По итогам отчетного периода

№ п/п	Заведующий СП			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Своевременное перспективное планирование деятельности СП	Своевременность	до 10%	По итогам отчетного периода
2	Своевременное и грамотное оформление отчетно-учётной и иной документации	Кол-во и качество документации	до 10%	По итогам отчетного периода
3	Осуществление систематического контроля	Кол-во проверок и их результативность	до 10%	По итогам отчетного периода
4	Своевременный количественный и качественный анализ деятельности СП	Своевременность	до 10%	По итогам отчетного периода
5	Повышение имиджа учреждения на внешнем уровне	Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступления, организация выставок) специалистов СП	до 10%	По итогам отчетного периода
6	Наличие разработанных программ сопровождения и методических рекомендаций	Кол-во и качество методических продуктов	до 20%	По итогам отчетного периода
7	Своевременное и качественное обновление имеющихся и разработка новых документов, регламентирующих деятельность СП	Кол-во и качество локальных актов	до 10%	По итогам отчетного периода
8	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя	Качество выполненной работы	до 10%	По итогам отчетного периода
9	Обеспечение повышения квалификации специалистов СП	Кол-во методических продуктов	до 10%	По итогам отчетного периода

№ п/п	Специалисты ОСО			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Процент обучающихся, имеющих положительную динамику развития (по результатам мониторинга за полугодие)	- 60-79% обучающихся - 80-100% обучающихся	5% 10%	По итогам отчетного периода
2	Выполнение нормативных показателей муниципального задания по услуге «психолого-педагогическое консультирование обучающихся, их родителей, педагогических работников»	Кол-во обучающихся (соблюдение/превышение нормативов)	5%	По итогам отчетного периода
3	Выполнение нормативных показателей муниципального задания по услуге «коррекционно-развивающая, компенсирующая, логопедическая помощь обучающимся»	Кол-во обучающихся (соблюдение/превышение нормативов)	5%	По итогам отчетного периода
4	Сопровождение детей-инвалидов в ОУ	Кол-во детей-инвалидов, посещающих занятия	2% за каждого ребенка	По итогам отчетного периода
5	Наличие разработанных программ сопровождения, методических рекомендаций, консультативного материала	Кол-во методических продуктов	5% за каждый продукт	По итогам отчетного периода
6	Регулярное использование активных форм сотрудничества с педагогами и родителями обучающихся ОУ	Проведение педсоветов, круглых столов, родительских собраний: 1-2 3-4	5% 10%	По итогам отчетного периода

7	Личный вклад в повышение имиджа Центра на внешнем уровне	Наличие положительных отзывов (письменный, на сайте Центра) о работе от родителей (законных представителей), обучающихся, педагогов, администрации ОУ	10%	По итогам отчетного периода
		Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне. Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне. Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня. Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах федерального уровня. Имеет печатные работы.	5% 10% 5% 10% 10%	По итогам отчетного периода
8	Подготовка обучающихся к участию в муниципальных, региональных и федеральных турах олимпиад	Кол-во участников: до 5 более 5	5% 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Специалисты ГКП			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Процент обучающихся, имеющих положительную динамику развития (по результатам мониторинга за полугодие)	- 60-79% обучающихся - 80-100% обучающихся	5% 10%	По итогам отчетного периода
2	Выполнение нормативных показателей муниципального задания по услуге «реализация	Кол-во обучающихся (соблюдение/превышение нормативов)	10%	По итогам отчетного периода
		Кол-во дето-дней (соблюдение/превышение нормативов)	10%	По итогам отчетного периода

	образовательных программ»	Удовлетворенность родителей качеством услуг: 80% и более	10%	По итогам отчетного периода
3	Сопровождение детей-инвалидов в ОУ	Кол-во детей-инвалидов, посещающих занятия	2% за каждого ребенка	По итогам отчетного периода
4	Наличие разработанных образовательных (рабочих) программ, методических рекомендаций, Родительских программ	Кол-во методических продуктов	5% за каждый продукт	По итогам отчетного периода
5	Внедрение современных образовательных, здоровьесберегающих технологий	Кол-во технологий, качество внедрения 1-2 3-4	5% 10%	По итогам отчетного периода
6	Регулярное использование активных форм сотрудничества с педагогами и родителями обучающихся ОУ	Проведение педсоветов, круглых столов, родительских собраний: 1-2 3-4	5% 10%	По итогам отчетного периода
7	Личный вклад в повышение имиджа Центра на внешнем уровне	Наличие положительных отзывов (письменный, на сайте Центра) о работе от родителей (законных представителей) обучающихся	20%	По итогам отчетного периода
8	Подготовка обучающихся к участию в муниципальных, региональных и федеральных турах олимпиад	Кол-во участников: до 5 более 5	5% 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Специалисты ПМПК			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Выполнение нормативных показателей муниципального задания по услуге «психолого-медико-педагогическое обследование»	Кол-во обучающихся (соблюдение/превышение нормативов)	20%	По итогам отчетного периода

2	Сопровождение детей-инвалидов	Кол-во детей-инвалидов, прошедших обследование	2% за каждого ребенка	По итогам отчетного периода
3	Наличие разработанных программ обследования, методических рекомендаций, консультативного материала	Кол-во методических продуктов	5% за каждый продукт	По итогам отчетного периода
4	Регулярное использование активных форм сотрудничества с педагогами и специалистами ОУ	Проведение информационных совещаний	10%	По итогам отчетного периода
5	Формирование банка данных по детям с ОВЗ (район)	Качество и своевременность	5%	По итогам отчетного периода
6	Своевременная сдача отчетности на различные уровни управления	Своевременность	5%	По итогам отчетного периода
7	Качественное и своевременное заполнение отчетной документации	Отсутствие замечаний	5%	По итогам отчетного периода
8	Личный вклад в повышение имиджа Центра на внешнем уровне	Наличие положительных отзывов (письменный, на сайте Центра) о работе ПМПК	10%	По итогам отчетного периода
		Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне.	5%	По итогам отчетного периода
		Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне.	10%	По итогам отчетного периода
		Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня.	5%	По итогам отчетного периода
		Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах федерального уровня.	10%	По итогам отчетного периода

		Имеет печатные работы.	10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Социальный педагог			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	За качественную разработку социального паспорта учреждения	Качество и своевременность выполненных работ	10%	По итогам отчетного периода
2	За вклад в систему сопровождения детей-инвалидов (ведение реестров)	Отсутствие замечаний	10%	По итогам отчетного периода
3	За разработку ИПРА ребенка-инвалида	Кол-во разработанных ИПРА ребенка-инвалида	10%	По итогам отчетного периода
4	За эффективное взаимодействие с образовательными организациями района по сопровождению детей-инвалидов	Качество оказанной помощи в разработке ИПРА ребенка-инвалида	10%	По итогам отчетного периода
5	За качественную организацию первичного приема на ПМПК и консультирование (очное и заочное)	Отсутствие замечаний со стороны администрации и жалоб клиентов	10%	По итогам отчетного периода
6	За своевременное составление графиков ПМПК и консультаций специалистов ЦППМСП	Своевременность, регулярность, качество заполнения	5%	По итогам отчетного периода
7	Оказание психолого-педагогической и социальной помощи детям, испытывающим трудности в обучении	Кол-во коррекционно-развивающих занятий, консультаций	10%	По итогам отчетного периода
8	Формирование банка данных по своему направлению	Качество выполненной работы	10%	По итогам отчетного периода
9	Своевременная сдача отчетности на различные уровни	Отсутствие замечаний	10%	По итогам отчетного периода
10	За разработку методических рекомендаций, программ психолого-педагогического сопровождения.	Кол-во методических продуктов	10%	По итогам отчетного периода

11	За активное участие в мероприятиях акций	Кол-во мероприятий в рамках акции	5%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Ведущий бухгалтер (по учету товарно-материальных ценностей)			
	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии эффективности деятельности</i>	<i>Размер выплат (% от оклада)</i>	<i>Периодичность выплат</i>
1	Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской и иной информации (отчетов)	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности	до 30%	По итогам отчетного периода
2	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности при проверках	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Контроль за сохранностью ТМЦ	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
4	Контроль за расходованием ТМЦ строго в соответствии с нормами, недопущение расходования ТМЦ сверх нормы	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	до 20%	По итогам отчетного периода
5	Контроль за правильностью оформления первичной учетной документации по операциям с ТМЦ	Качество и своевременность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
6	Своевременное и качественное оформление бухгалтерских документов в архив по своему участку	Качество и своевременность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Ведущий бухгалтер (по расчету заработной платы)			
	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии эффективности деятельности</i>	<i>Размер выплат (% от оклада)</i>	<i>Периодичность выплат</i>
1	Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской и иной информации (отчетов)	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности	до 30%	По итогам отчетного периода
2	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности при проверках	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 20%	По итогам отчетного периода

3	Контроль за правильностью оформления первичной учетной документации по своему участку	Качество и своевременность выполненных работ	до 20%	По итогам отчетного периода
4	Своевременное начисление и перечисление заработной платы, др.выплат на счета контрагентов	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	до 30%	По итогам отчетного периода
5	Своевременное и качественное оформление бухгалтерских документов в архив по своему участку	Качество и эффективность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Инспектор по кадрам			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.).	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	до 20%	По итогам отчетного периода
2	Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации.	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Надлежащее состояние документации по кадрам	Отсутствие замечаний	до 10%	По итогам отчетного периода
4	Оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников	Качество и своевременность выполненных работ	до 20%	По итогам отчетного периода
5	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	Отсутствие замечаний	до 10%	По итогам отчетного периода
6	Надлежащее состояние договоров с работниками	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
7	Обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов,	Своевременное исполнение	до 10%	По итогам отчетного периода

	необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения			
№ п/п	Техник-программист			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	Отсутствие замечаний	до 30%	По итогам отчетного периода
2	Обеспечение бесперебойной работы коммуникационных сетей	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Организация бесперебойной работы программного обеспечения	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
4	Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации	Качество выполненных работ	до 20%	По итогам отчетного периода
5	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации (с помощью информационных компьютерных технологий)	Качество выполненных работ	до 20%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Документовед			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат

1	Качественное ведение документации учреждения	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
2	Своевременная подготовка локальных актов учреждения (приказы по основной деятельности)	Качество и эффективность	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Оперативное выполнение заданий, отчетов, поручения вышестоящего руководства	Качество выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
4	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота, регламентов по созданию внутренних документов	Качество и эффективность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
5	Работа с входящей корреспонденцией, подготовка ответов	Оперативность и своевременность	до 20%	По итогам отчетного периода
6	Наличие системности ведения документации, в т.ч. и в электронном виде	Отсутствие замечаний	до 5%	По итогам отчетного периода
7	Ведению делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	Отсутствие замечаний	до 5%	По итогам отчетного периода
8	Организация работы типографии	Кол-во, качество и эффективность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
9	Своевременная регистрация заявлений и договоров ОСО	Оперативность и своевременность	до 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Уборщик служебных помещений			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	до 30%	По итогам отчетного периода

2	Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту и их сбережение	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
4	Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду)	Повышение интенсивности труда, отсутствие замечаний	до 30%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Водитель			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	до 30%	По итогам отчетного периода
2	Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода
3	Устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей, не требующих разборки механизмов. Содержание автотранспортного средства в чистоте	Качество выполненных работ	до 20%	По итогам отчетного периода
4	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства	Отсутствие штрафов ГИБДД	до 30%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Сторож, вахтер			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Сохранение целостности охраняемого объекта, имущества учреждения во время дежурства, контроль за функционированием здания	Отсутствие замечаний	до 20%	По итогам отчетного периода

2	Четкое исполнение контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения	Качество выполненных работ	до 30%	По итогам отчетного периода
3	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний	до 40%	По итогам отчетного периода
4	Реагирование на возникающие нестандартные ситуации и ЧС	Своевременное, четкое исполнение соответствующих инструкций и распоряжений	до 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Соблюдение правил эксплуатации оборудования и инструментов	Соблюдение инструкций, отсутствие случаев травматизма	до 20%	По итогам отчетного периода
2	Ремонт мебели	Качество и своевременность выполненных работ	до 30%	По итогам отчетного периода
3	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	Отсутствие замечаний, своевременный ремонт	до 30%	По итогам отчетного периода
4	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Качество и своевременность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
5	Качество подготовки учреждения к новому учебному году	Качество и своевременность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода
№ п/п	Дворник			
	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплат (% от оклада)	Периодичность выплат
1	Соблюдение требований техники безопасности,	Соблюдение инструкций, отсутствие случаев травматизма	до 20%	По итогам отчетного периода

	пожарной безопасности и охраны труда			
2	Выполнение работ по благоустройству, озеленению и рекультивации территории учреждения	Качество и своевременность выполненных работ	до 40%	По итогам отчетного периода
3	Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования	Отсутствие замечаний, своевременный ремонт	до 30%	По итогам отчетного периода
4	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Качество и своевременность выполненных работ	до 10%	По итогам отчетного периода

Приложение 6.3.

III. Перечень показателей для выплаты премии по итогам работы за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц)		
Педагогические работники		
1	За качественную подготовку документов к прохождению лицензирования (в соответствии со сроками)	до 100%
2	За подготовку и организационную работу по привлечению обучающихся к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям, выставкам	до 50%
3	За наличие победителей олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, выставок	до 100%
4	За наличие призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, выставок	до 50%
5	За распространение передового педагогического опыта; подготовка мастер-классов, открытых уроков, выступлений на семинарах, выпуск печатной продукции (по итогам месяца)	до 100%
6	За систематическую качественную работу по сопровождению и обслуживанию школьного сайта, сайта КПОМО, системы «Сетевой город, Образование», официальных сайтов в сети Интернет (по итогам месяца)	до 100%
7	За участие в инновационной деятельности в учебном году; получение грантов любого уровня, разработка и внедрение авторских программ (по итогам учебного года)	до 100%
8	За высокие результаты методической и издательской деятельности.	до 100%
9	За подготовку мероприятий различного уровня	до 100%
10	За участие в мероприятиях различного уровня	до 100%
11	За подготовку участников профессиональных конкурсов (федерального, регионального, городского, районного уровней):	до 100%
12	За участие в федеральных, региональных, городских профессиональных конкурсах: - призовые места (1-2-3) - лауреаты	до 100% до 50%

13	За участие в районных конкурсах	до 100%
14	За положительную динамику достижений обучающимися (полугодие, год)	до 100%
15	За эффективное использование информационных технологий в образовательном процессе и управленческой деятельности (итоги месяца)	до 50%
16	За использование здоровьесберегающих технологий и достигнутых результатов: - за работу с обучающимися по соблюдению этических норм, правил поведения, санитарно – гигиенических норм	до 100%
17	За подготовку и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра	до 100%
18	За привлечение родителей к общественной жизни Центра (проведение совместных мероприятий), отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 100%
19	За наличие благодарственных отзывов, писем от родителей, педагогов (печатный вариант, сайт)	до 100%
20	За сохранение контингента обучающихся, за профилактику конфликтных ситуаций	до 50%
21	За качественную разработку и реализацию инновационной продукции	до 100%
22	За результативность работы учреждения по показателям качества муниципальной услуги по муниципальному заданию (год)	до 100%
23	За качественную подготовку к проверке вышестоящих органов	до 100%
24	За качественное юридическое сопровождение оказываемых услуг специалистами Центра	до 100%
25	За достижение показателей оценки качества муниципальной услуги, определенных муниципальным заданием	до 100%
26	Организация и проведение семинаров, конференций, педагогических советов, мастер-классов разных уровней по вопросам повышения качества образования (итоги месяца, квартала, полугодия)	до 50%
27	За высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования, многолетний добросовестный труд	до 100%
28	За содействие профессиональному росту педагогов	до 100%
УВП (инспектор по охране труда, инженер, бухгалтер, техник-программист, инспектор по кадрам, документовед)		
29	За качественную организацию работы по противопожарной безопасности, выполнение норм и правил по ОТ и ТБ (итоги месяца)	до 100%
30	Отсутствие или снижение показателей по травматизму и несчастным случаям (итоги месяца, квартала)	до 100%
31	Систематическое четкое и качественное выполнение должностных обязанностей (месяц, год)	до 100%
32	Выполнение мероприятий по ресурсосбережению: снижение показателей или потребление топливо - энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов (по итогам месяца, квартала)	до 100%
33	За качественное и своевременное проведение инвентаризации	до 100%
34	За качественную подготовку учреждения к учебному году, к отопительному сезону (1 раз в год)	до 100%
35	За надлежащий надзор за соблюдением выполнения работ в соответствии с проектно – сметной документацией, за качественное проведение работ по текущему и капитальному ремонту зданий, оборудования и	до 100%

	коммуникаций (по итогам работы)	
36	За отсутствие аварийных ситуаций инженерных сетей	до 100%
37	За качественное и оперативное проведение работ по устранению аварийных ситуаций инженерных сетей и строительных конструкций	до 50%
38	За качественную и своевременную организацию работы по материально – техническому обеспечению образовательного процесса и хозяйственных нужд Центра (итоги любого отчетного периода)	до 50%
39	За положительную оценку деятельности по соблюдению санитарно – гигиенического режима (температурного, светового, питьевого), по выполнению требований пожарной безопасности, охраны труда со стороны контролирующих органов (итоги месяца)	до 100%
40	За выполнение финансово – экономических показателей по учреждению, качественное ведение финансово – отчетной документации и представления бухгалтерской и налоговой отчетности (квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год)	до 100%
41	За результативность и положительную оценку по вопросам финансово – экономической и бухгалтерской деятельности по результатам проверок (месяц, год)	до 100%
42	За качественную постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное предоставление квартальной, годовой отчетности (квартал, год)	до 100%
43	За отсутствие кредиторской/дебиторской задолженности	до 100%
44	За качественную разработку и реализацию инновационной продукции	до 100%
45	Качественное ведение делопроизводства, учета движения кадров, личных дел обучающихся и составление установленной документации	до 100%
46	Соблюдение санитарно – гигиенического режима (температурного, светового, питьевого), выполнение вечернего и ночного распорядка и режима отдыха. Отсутствие показателей по травматизму и несчастным случаям	до 100%
47	За надлежащий надзор за состоянием и эксплуатацией компьютерной техники, качественное техническое обслуживание и ремонт (итоги месяца)	до 100%
48	Качественная настройка и сопровождение программных продуктов, их внедрение, освоение новых программ (итоги месяца)	до 100%
Обслуживающий персонал (сторож, вахтер, рабочий КоиРЗ, уборщик производственных и служебных помещений, водитель)		
49	За систематическую качественную работу по ремонту, содержанию и уборки помещений, территорий, оборудования, мебели, техники (итоги месяца)	до 100%
50	За обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (оборудование гардеробов, туалетов, служебных помещений, учебных кабинетов и их эстетическое оформление) (итоги месяца, год)	до 100%
51	За оперативность и качество выполнения заявок (итоги месяца)	до 50%
52	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях (месяц)	до 50%
53	За соблюдение правил техники безопасности и охране труда (по итогам месяца)	до 100%
54	За качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	до 100%
55	За проявление творческой инициативы, самостоятельности,	до 100%

	ответственного отношения к профессиональным обязанностям	
56	За систематическое проведение генеральных уборок, постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиНа и требованиями к поддержанию состояния территории Центра и их благоустройству, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; обеспечение сохранности имущества	до 100%
57	За активное участие в текущем ремонте (итоги месяца)	до 100%
58	За создание условий по сохранению здоровья обучающихся	до 100%
59	За участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий в работе Центра;	от 20 до 100
УВП (врач, медицинская сестра)		
60	За проведение качественной работы по пропаганде здорового образа жизни, привитию учащимися санитарно – гигиенических навыков, выполнение лечебно – профилактической и оздоровительной работы по результатам углубленного медицинского осмотра учащихся, качественное медицинское обслуживание учащихся по снижению и предупреждению их заболеваемости (итоги месяца, учебного года)	до 100%
61	За создание условий для охраны и укрепления здоровья, за организацию качественного питания учащихся, выполнение натуральных норм; содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, своевременное обеспечение кухонным инвентарем, моющими средствами (по итогам месяца, учебного года)	до 100%
62	Качественная работа по проведению лечебно-оздоровительных мероприятий (итоги месяца, квартала)	до 100%
Все категории сотрудников		
63	За обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и социально-значимые мероприятия)	до 50%
64	В связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами.	до 100
65	К праздничным дням и профессиональным праздникам.	до 5000

Приложение 6.4.

№ п/п	Основания для выплаты материальной помощи	Размер выплат
1	Необходимость лечения и приобретения медикаментов в период болезни работника (при длительном лечении в стационаре)	Не более 2-х должностных окладов в год работникам ОП и УВП. Не более 10000 в год работникам АУП, ПП, врачам
2	Смерть работника или близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, матери, отца)	
3	Бракосочетание сотрудника	
4	Рождение ребенка у сотрудника	
5	Наступление критических обстоятельств (пожар, затопление, кража и т.п.)	
6	Юбилей сотрудника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет).	

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда

(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 N 38/22)

N п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	35980	33800	31510	27040	24750
2.	Общеобразовательные учреждения	42430	39730	37130	31820	29120
3.	Учреждения дополнительного образования	35150	32970	30780	26420	24230
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	28810	26420	24020	21630
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	26310	24940	23570	22190
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	33700	31200	28910	26420
7.	Муниципальные казенные учреждения	31200	29120	27040	-	-