

Принято по согласованию с представительным органом работников МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (протокол от 25.11.2019 г. №4)

УТВЕРЖДЕНО приказом директора МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» от 25.11.2019 №74

Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – учреждение).

1.3 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4 На работников работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях определенных трудовым договором.

Определение размеров зарплаты по основной должности, рабочей профессии, и по должности, занимаемой в порядке совместительства производится отдельно по каждой из должностей.

1.5 Месячная заработная плата работников полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавших полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства, работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6 Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат) выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, и выполнении ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7 Установление, начисление, выплаты заработной платы и выплаты социального характера работникам, должны осуществляться в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.8 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9 Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат)

стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1 Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

- по ПКГ первого уровня - 5582 рубля (делопроизводитель, секретарь, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания);

- по ПКГ второго уровня - 6380 рублей (заведующий хозяйством);

- по ГЖГ третьего уровня - 8000 рублей (социальный педагог, методист, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, врачи специалисты, инженер-электроник).

2.2 Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения - 14 439 рублей.

2.3 Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5 Для работников учреждения предусматривается установление к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

2.6 Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.7 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты

компенсационного характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

### 3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1 Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

| Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)                  | Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням | Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, руб. | Размер повышающих коэффициентов | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|--|---|---|---------------------------------|--|
| <b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b> |   |   |                                 |  |
| Второй квалификационный уровень  | Социальный педагог  | 8 000   | 0,10                            | 8 800  |
| Третий квалификационный уровень  | Методист, педагог-психолог                                | 8 000   | 0,15                            | 9 200  |
| Четвёртый квалификационный уровень   | Учитель-дефектолог, учитель-логопед                       | 8 000   | 0,20                            | 9 600  |
| <b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>                  |   |   |                                 |  |
| Второй квалификационный уровень  | Врачи специалисты   | 8 000   | 0,20                            | 9 600  |
| <b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>                        |   |   |                                 |  |
| Первый квалификационный уровень  | Делопроизводитель, секретарь                              | 5 582   | 0,00                            | 5 582  |

| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня  |  |       |      |       |
|---|--|-------|------|-------|
| Второй квалификационный уровень                         | Заведующий хозяйством  | 6 380 | 0,10 | 7 018 |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня |  |       |      |       |
| Первый квалификационный уровень                         | Инженер электроник (электроник)  | 8 000 | 0,20 | 9 600 |
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня   |  |       |      |       |
| Первый квалификационный уровень                         | Сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания | 5 582 | 0,00 | 5 582 |

3.2 Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 1) 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 2) 0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2 Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере - 0,15.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов, медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.2.3 Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю

учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- 1) Кандидат наук - в размере 0,10;
- 2) Доктор наук - в размере 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.2.4 Повышающие коэффициенты по типу (виду) устанавливаются в зависимости от типа (вида) учреждения:

1) За работу с особыми условиями труда работникам территориальной психолого-медико-педагогической комиссии города Тамбова- 0,20.

3.3 Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

3.4 Работнику учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (приложение 1).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного квалифицированного работника, заместителя руководителя, по согласованию с комитетом образования администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 1,0.

Выплаты персональных повышающих коэффициентов производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.5 Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов, а также критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

#### 4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1 Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса

Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2 Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.4 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.5 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения 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 трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада в абсолютном размере.

4.1.6 Доплата за увеличение объема работы связанной с основными направлениями деятельности учреждения и не входящие в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

1) Участие в соответствии с Уголовно-процессуальным кодексом РФ в следственных действиях в отношении несовершеннолетних-0,20;

2) Выезд по месту жительства семей и детей, находящихся в социально-опасном положении, включённых в банк данных КДНиЗП администрации города Тамбова, детей с девиантным поведением базы данных территориальной ПМПК, для оказания социально-педагогической помощи данным семьям и детям, взаимодействия с субъектами системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних-0,20.

3) Заведование кабинетами, лабораториями-0,15;

4) Членам методических советов-0,10;

5) Выполнение работ по контрактной системе в сфере закупок товаров,

работ и услуг для государственных и муниципальных нужд — 30%.

4.1.7 Доплата за работу в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8 Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

4.1.9 Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учётом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

4.2 Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

4.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами президента Российской Федерации.

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## 5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1 В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрению за выполненную работу для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных



работ.

Конкретные выплаты стимулирующего характера и их размеры устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2 Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей оценки эффективности труда работников учреждения, согласно приложению 2.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников и не может быть более 50% должностного оклада, ставки заработной платы, для работников основного и административного персонала. Для обслуживающего и вспомогательного персонала выплаты стимулирующего характера не могут превышать 105% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3 Выплата за выслугу лет производится всем работникам учреждения.

Выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам с момента достижения необходимого стажа, дающего право на установление или увеличение данной надбавки.

Размер выплаты составляет:

- 1) до 1 года – 0 %;
- 2) от 1 до 5 лет – 5 %;
- 3) от 5 до 10 лет – 10 %;
- 4) от 10 до 15 лет – 15 %;
- 5) от 15 лет и более – 20 %.

Конкретный размер выплаты, период выслуги лет, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников:

- для педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, врачей-стаж работы по специальности;
- для социальных педагогов-общий педагогический стаж по направлению работы учреждения;
- для методиста- общий педагогический стаж;
- для заместителей директора-общий стаж руководящей работы;
- для работников обслуживающего и вспомогательного персонала-стаж работы в учреждении.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило на период его пребывания в ежегодном основном оплачиваемом и дополнительном оплачиваемом отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплаты, надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4 Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада, ставки заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителей директора с учетом мнения представительного органа работников.

Особо важными и срочными работами считаются:

- ремонт систем жизнеобеспечения учреждения (отопление, водоснабжение, водоотведение и пр.);
- косметический ремонт помещений учреждения;
- устранение последствий аварии;
- подготовка и проведение региональных и муниципальных мероприятий;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.5 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

## 6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1 Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1 выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных [статьей 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2 выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со [статьей 84](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3 суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с [абзацем первым статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4 дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со [статьей 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5 денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная [статьей 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2 Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3 Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

## 7. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансферов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Согласовано

Представитель работников

О.А. Шейнина

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента

| №<br>п/п              | Показатели  | Проценты |
|-----------------------|---|----------|
| Заместители директора |   |          |
| 1                     | <p>Высокий уровень профессиональной подготовки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионализм управленческого и организаторского труда, сопряженного с повышенными информационными и стрессовыми нагрузками и ответственностью;</li> <li>- результативность коррекционно-развивающей работы в учреждении;</li> <li>- участие в профессиональных сообществах, творческих и экспертных группах.</li> </ul>   | 30       |
| 2                     | <p>Сложность и важность выполняемой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в разработке программы развития учреждения, авторских программ и методик, реализуемых в учреждении;</li> <li>- участие в системных исследованиях, мониторингах, составление аналитических справок по индивидуальным и групповым исследованиям;</li> <li>- организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).</li> </ul> | 30       |
| 3                     | <p>Высокую степень самостоятельности и ответственности в работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применение методов анализа и прогнозирования в профессиональной деятельности;</li> <li>- положительная динамика роста профессионализма и квалификации специалистов учреждения, систематическая работа по распространению опыта работы специалистов учреждения (мастер-классы, лекторская практика, печатные работы, социальные сети);</li> <li>- участие в исследовательской и экспериментальной работе.</li> </ul>       | 40       |

| №<br>п/п  | Показатели  | Проценты |
|---|---|----------|
| Педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи,<br>социальные педагоги, методист |   |          |
| 1   | <p>Высокий уровень профессиональной подготовки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выполнение должностных обязанностей сопряжено с повышенными информационными и стрессовыми нагрузками и ответственностью;</li> <li>- результативность коррекционно-развивающей работы;</li> <li>- участие в профессиональных сообществах, творческих и экспертных группах.</li> </ul>  | 30       |
| 2   | <p>Сложность и важность выполняемой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в разработке программы развития учреждения, авторских программ и методик, реализуемых в учреждении;</li> <li>- участие в системных исследованиях, мониторингах, составление аналитических справок по индивидуальным и групповым исследованиям;</li> <li>- организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).</li> </ul> | 30       |
| 3   | <p>Высокую степень самостоятельности и ответственности в работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование в профессиональной деятельности современных методик;</li> <li>- участие в мероприятиях по распространению опыта работы (мастер-классы, лекторская практика, печатные работы, социальные сети);</li> <li>- участие в исследовательской и экспериментальной работе.</li> </ul>  | 40       |

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Показатели интенсивности и результативности работы педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, методиста, врача-невролога, врача-психиатра

| № п/п | Показатели  | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1     | Непосредственное участие специалиста в мероприятиях по реализации федеральных целевых программ.   | 1     |
| 2     | Непосредственное участие специалиста в мероприятиях по реализации региональных целевых программ.  | 1     |
| 3     | Непосредственное участие специалиста в мероприятиях по реализации муниципальных целевых программ.   | 1     |
| 4     | Непосредственное участие специалиста в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами.  | 1     |
| 5     | Непосредственное участие специалиста в работе с семьями и детьми, находящимися в социально-опасном положении.   | 1     |
| 6     | Организация и проведение творческих конкурсов для обучающихся.  | 1     |
| 7     | Организация и проведение творческих конкурсов для педагогических работников.  | 1     |
| 8     | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, производственной санитарии, противопожарной защиты, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения. | 1     |
| 9     | Отсутствие обоснованных замечаний со стороны посетителей учреждения.  | 1     |
| 10    | Своевременное и качественное составление и представление отчётной документации, использование автоматизированных программ для организации отчетности, без замечаний со стороны администрации. | 1     |
| Итого |   | 10    |

При невыполнении или отсутствии показателя баллы не начисляются.

Показатели интенсивности и результативности работы  
для заместителей директора

| № п/п | Показатели  | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1     | Выполнение учреждением утвержденных показателей муниципального задания.   | 2     |
| 2     | Отсутствие замечаний, выявленных в ходе проведения проверок, отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов.   | 2     |
| 3     | Социально-психологический климат в трудовом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушения трудового законодательства, обоснованных жалоб).  | 2     |
| 4     | Развитие социального партнерства и сетевого взаимодействия с образовательными организациями.  | 2     |
| 5     | Своевременное и качественное составление и сдача отчетности, своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих организаций.  | 1     |
| 6     | Своевременное размещение необходимой информации об организации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях и в региональной информационно-аналитической системе в сети Интернет. | 1     |
| Итого |   | 10    |

При невыполнении или отсутствии показателя баллы не начисляются.

Показатели интенсивности и результативности работы  
заведующего хозяйством

| № п/п | Показатели   | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1     | Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.  | 2     |
| 2     | Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении, отсутствие замечаний органов контроля и надзора.  | 2     |
| 3     | Качественное исполнение должностных обязанностей, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения. | 2     |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4     | Рациональное использование энергетических ресурсов в соответствии с лимитами, экономия энергетических ресурсов: тепло, электроэнергия, вода, (отсутствие замечаний).                         | 2  |
| 5     | Обеспечение качественного приема, хранения и отпуска материальных ценностей, обеспечение сохранности имущества и хозяйственного инвентаря, рациональное использование материальных ресурсов. | 1  |
| 6     | Использование автоматизированных программ для организации отчетности.  | 1  |
| Итого |  | 10 |

При невыполнении или отсутствии показателя баллы не начисляются.

Показатели интенсивности и результативности работы  
инженера электроника

| № п/п | Показатели  | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1     | Обеспечение бесперебойной работы технических средств учреждения.  | 1     |
| 2     | Оперативное обслуживание технических средств учреждения.  | 1     |
| 3     | Отсутствие замечаний по состоянию технических средств, аппаратуры и приборов со стороны специалистов учреждения.  | 1     |
| 4     | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, производственной санитарии, противопожарной защиты, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения. | 1     |
| 5     | Сложность выполняемых операций, их высокая трудоемкость, требующая от работника специальных знаний и особой сосредоточенности.  | 2     |
| 6     | Применение в работе передовых методов и приёмов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда.                                     | 1     |
| 7     | Обеспечение сохранности и рационального использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества, оборудования и хозяйственного инвентаря учреждения.                  | 1     |
| 8     | Обеспечение эффективного использования материалов и оборудования при исполнении должностных обязанностей.   | 1     |



|       |   |    |
|-------|---|----|
| 9     | Рациональное использование и экономия энергоресурсов: тепло, вода, электроэнергия (отсутствие замечаний). | 1  |
| Итого |   | 10 |

При невыполнении или отсутствии показателя баллы не начисляются.

Показатели интенсивности и результативности работы секретаря,  
делопроизводителя

| № п/п | Показатели   | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1     | Своевременная подготовка отчётной документации.  | 1     |
| 2     | Отбор и подготовка документов, передаваемых на государственное хранение.   | 1     |
| 3     | Использование автоматизированных программ для организации отчетности.  | 1     |
| 4     | Работа, связанная со спецификой контингента посетителей, создание психологического комфорта и безопасности личности посетителей учреждения, уровень коммуникативной культуры (отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей). | 1     |
| 5     | Бережное отношение к материальным ценностям, обеспечение сохранности имущества и хозяйственного инвентаря учреждения.  | 1     |
| 6     | Качественное исполнение должностных обязанностей (обеспечение учёта и сохранности документов, своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел).   | 1     |
| 7     | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, производственной санитарии, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения.  | 1     |
| 8     | Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении.   | 1     |
| 9     | Обеспечение эффективного использования материалов и оборудования при исполнении должностных обязанностей.  | 1     |
| 10    | Рациональное использование и экономия энергоресурсов: тепло, вода, электроэнергия (отсутствие замечаний).  | 1     |
| Итого |  | 10    |

При невыполнении или отсутствии показателя баллы не начисляются.

Показатели интенсивности и результативности работы вахтёров, сторожей, уборщика служебных помещений, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию зданий

| № п/п | Показатели  | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1     | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, производственной санитарии, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения. | 2     |
| 2     | Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны администрации.  | 2     |
| 3     | Бережное отношение к материальным ценностям, рациональное использование хозяйственного инвентаря учреждения.  | 1     |
| 4     | Обеспечение сохранности имущества учреждения.   | 1     |
| 5     | Рациональное использование энергоресурсов: тепло, вода, электроэнергия (отсутствие замечаний).  | 1     |
| 6     | Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении.  | 1     |
| 7     | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей учреждения.  | 1     |
| 8     | Своевременное и четкое исполнение соответствующих инструкций и распоряжений при реагировании на нестандартную ситуацию.   | 1     |
| Итого |   | 10    |

При невыполнении или отсутствии показателя баллы не начисляются.

Размер стимулирующих выплат (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле:  $A/B \cdot C$ , где

A-объем общих средств в рублях, выделенных на конец месяца для стимулирующих выплат.

B-суммарное количество баллов набранных всеми работникам учреждения (за исключением директора).

C-количество баллов набранные конкретным работником с учетом показателей работы за месяц.

Стимулирующие выплаты устанавливаются отдельно по фондам оплаты труда основных работников и работников административно-хозяйственного персонала.