**Приложение №2**

**к коллективному договору**

**ГБОУ «Речевой центр»**

|  |  |
| --- | --- |
| Принятона общем собрании коллективаГБОУ «Речевой центр»от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020гсекретарь\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А. СтепановаПредседатель ППО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А. Перехода | Утвержденоприказом директораГБОУ «Речевой центр»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Весниной № \_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Положение об оплате труда работников**

**ГБОУ «Речевой центр»**

**Глава 1. Общие положения**

1. В соответствии с Постановлением правительства Свердловской области от 2019 года №684-ПП в Положение об оплате труда работников ГБОУ «Речевой центр», разработанного на основании Постановленияправительства Свердловской области от 12.10.2016 года № 708-ПП, Постановления правительства Свердловской области от 21.07.2017 года № 512-ПП, Приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 года №514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области» применяется при исчислении заработной платы работников.

 2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего положения, коллективного договора, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда в государственных организациях формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетному государственному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание утверждается руководителем организации по согласованию с Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) нашей организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда государственной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу государственной организации.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание определяются в соответствии с уставом государственной организации и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерацииот 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

**Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников организации, устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) номенклатуры должностей;

3) ЕКС или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников организации учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников государственных организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников государственной организации производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии положением на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же государственной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников государственной организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников государственных организаций.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в государственной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексомРоссийской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа пoмимо основной в нашей же организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановленияМинистерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же государственной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная государственная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций**

15. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

16. Организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Oрганизация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. В случаях когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с положением по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

21. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

23. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в [приложениях №HYPERLINK "#sub\_1000000"](#sub_1000000)1 к настоящему положению, конкретный размер должностных окладов устанавливается в штатном расписании и тарификации педагогических работников, утвержденных руководителем организации.

24. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

25. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказомМинистерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

26. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в [приложении №](#sub_99999)2 к настоящему положению, конкретный размер должностных окладов устанавливается в штатном расписании, утвержденном руководителем организации сроком на 1 год.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников государственных организаций (далее – медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

28. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлены в [приложении №](#sub_999990)3 к настоящему положению, конкретный размер должностных окладов устанавливается в штатном расписании, утвержденном руководителем организации.

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

30. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [прHYPERLINK "#sub\_999990000"иложениях №](#sub_999990000) 4
к настоящему положению, конкретный размер должностных окладов устанавливается в штатном расписании, утвержденном руководителем организации сроком на 1 год.

31. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, медицинским работникам, работникам культуры, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего примерного положения.

**Глава 4. Условия оплаты труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера**

32. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя государственной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада руководителя государственной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. При установлении должностных окладов руководителям государственных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области.

37. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственной организации, установленного в соответствии с положением без учета его повышения, предусмотренного пунктом 36 настоящего примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

38. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью,имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

для заместителей руководителя – коллективным договором, трудовым договором.

39. Стимулирование руководителя государственной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 21.06.2016г №260-Д. Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей государственной организации устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Стимулирующие выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности учреждений по оказанию платных услуг осуществляется по решению коллегиального органа управления учреждения и на основании Положения об оплате труда учреждения. Конкретный размер выплаты устанавливается по итогам работы за квартал в приказе по учреждению (Размер стимулирующих выплат составляет до 100 % от должностного оклада).

 40. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации принимается руководителем государственной организации.

**Глава 5. Компенсационные выплаты**

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных организаций при наличии оснований для их выплаты.

43. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

44. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

45. Руководитель государственной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

46. Всем работникам государственных организаций выплачивается районный коэффициентк заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении 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».

47. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или исполнения им с его письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации устанавливаются в процентах к должностному окладу в соответствии с тарификацией.

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте государственной организации, утвержденном руководителем государственной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. В непрерывно действующих государственных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

51. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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 представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

52. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

53. Работникам организации (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) процентов 15-30– за работу в государственных общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем государственного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

 54. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

56. Настоящее положение стимулирует работников к более качественному, эффективному результативному труду, устанавливает критерии и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. в пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников государственной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

57. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда по категориям работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период.

58. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

59. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

60. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

61. К выплатам за стаж работы относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования для педагогических работников и стаж общий стаж работы по специальности для прочих сотрудников. Работникам учреждения установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за общий стаж работы в приделах фонда оплаты труда:

 до 4 лет – 10 процентов;

от 4 до 10 лет – 15 процентов;

свыше 10 лет – 20 процентов.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации.

62. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по категориям работников:

- выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается на основании протокола оценки эффективности деятельности в процентах к окладу на квартал.

- для распределения выплат педагогическим работникам применяется бальная система. Стоимость балла определяется объемом стимулирующих выплат и общим количеством баллов, полученными за месяц всеми педагогами.

Основанием для расчета размера выплат служит протокол заседания комиссии. В состав комиссии входят представители администрации и члены педагогического совета. Комиссия по оценке критериев эффективности деятельности педагогических работников заседает по окончании месяца, по прочим работникам по окончании квартала. Администрация и комиссия обеспечивает гласность в вопросах оценки эффективности деятельности сотрудников и установления стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты устанавливаются по приказу руководителя на основании протоколов заседания комиссии.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда установлены в Приложениях к Положению по категориям работников и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников. К Положению приложены следующие Приложения:

- Приложение №5 «Критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера»

 - Приложение №6 « Критерии оценки эффективности деятельности специалистов ПМПК(педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед)

- Приложение №7 « Критерии оценки эффективности деятельности руководителя ПМПК

- Приложение №8« Критерии оценки эффективности деятельности специалистов РРЦ"

- Приложение №9 « Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (кроме специалистов ПМПК);

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

63. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

64. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива производится премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год. Премии по итогам работы за период выплачиваются за результаты труда:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

2) инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда,

 3)качественное выполнение мероприятий связанных с уставной деятельностью организации,

4) качественная и своевременная сдача отчетности,

5) участие в течение премируемого периода в выполнении важных работ, мероприятий.

 65. В целях социальной защищенности работников в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя в организации применяется единовременное премирование работников государственных организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет со дня рождения);

6) за многолетнюю и добросовестную работу сотрудникам, проработавшим в учреждении 10, 15,20,25,30 лет и т.д.;

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости. Условия, порядок и размер премирования определяются в соответствии Положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах финансовых средств на оплату труда. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, состоящий из выплат за счет субсидий и средств за счет приносящей доход деятельности. Премиальные выплаты конкретному работнику устанавливается приказом директора в абсолютном размере.

66. Работодатели вправеоказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**Глава 8. Заключительные положения**

67. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель государственной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

68. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель государственной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

69. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Приложение № 1**

**К Положению об оплате труда**

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 7905 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 8570 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог | 8570 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 8860 |

Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен с учётом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1, 043, и повышения минимальных размеров окладов в целях обеспечения осуществления оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы с учётом установленных указами ПрезидентаРоссийской федерации показателей соотношения заработной платы соответствующих категорий работников.

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

**Приложение № 2**

**К Положению об оплате труда**

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номерстроки | Квалификационный уровень | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размердолжностного оклада (рублей)<\*> |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащихвторого уровня" |
| кэн2. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5110 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой | 7100 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 3960 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 4360 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя | 4530 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5455 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6000 |
| 4 квалификационный уровень | механик; должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 6600 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | аналитик; экономист; бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер по защите информавции; специалист по кадрам; юрисконсульт | 5565 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7260 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7820 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 8440 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Минимальный размер должностного оклада установлен с учётом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043.

**Приложение № 3**

**К Положению об оплате труда**

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальные размеры должностного оклада (рублей)<\*> |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | санитарка;  | 4060 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по лечебной физкультуре | 7120 |
| 2 квалификационный уровень | медицинская сестра диетическая | 7120 |
| 3 квалификационный уровень | медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 7120 |
| 4 квалификационный уровень | зубной врач; фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной | 8800 |
| 5 квалификационныйуровень | заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра) | 9360 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» |
| 2 квалификационный уровень | врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням) | 10920 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Минимальный размер должностного оклада установлен с учётом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043, и повышения минимальных размеров окладов в целях обеспечения осуществления оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы с учётом установленных указами Президента Российской Федерации показателей соотношения заработной платы соответствующих категорий работников.

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области.

**Приложение № 4**

**К Положению об оплате труда**

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номерстроки | Квалификационный уровень | Профессии рабочих, Отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (рублей)<\*> |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 2. | 1 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <\*>, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории | 3340 |
| 3. | кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды | 3610 |
| 4. | оператор копировальных и множительных машин | 3880 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 6. | 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <\*\*>, в том числе оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 3880 |
| 7. |  | Плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 4780 |
| 8. | Водитель-автомобиля; повар | 5990 |
| 9. | Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 5990 |
| 10. | 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <\*\*>, | 6050 |
| 11. | 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разрядов в соответствии с ЕТКС <\*\*>, | 6260 |
| 12. | 4 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; высококвалифицированные рабочие <\*\*\*> | 6520 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Минимальный размер оклада установлен с учётом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043.

\*\*ЕТКС - единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России"

**Приложение №5**

**к Положению об оплате труда**

|  |
| --- |
| **Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР** |
| Критерии эффективности | Показатели  | Процент от должностного оклада |
| 1.Стаж в руководящей должности | От 1года до 4 лет;от 4 до 10 лет;свыше 10 лет  | 10 %15%20% |
| 2.Интенсивность и высокие результаты труда | Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских(районных олимпиадах, конкурсах, проектах. | до 30 % |
| Организация и проведение олимпиад, конкурсов, проектов для обучающихся Свердловской области. |  |
| Выполнение организационно-методической работы по обеспечению приносящей доход деятельности в учреждении  | До 100% за счет ПДД |
|  |
|  |
| 3.Качество и общедоступность образования в ОО | Систематический контроль за качеством учебной, внеурочной деятельностью педагогов, коррекционно-развивающей деятельностью специалистов. | До 30 % |
| Отсутствие жалоб на качество образовательного процесса. |
| Ежемесячная оценка эффективности деятельности педагогического коллектива |
| Наличие призовых мест в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских (районных олимпиадах, конкурсах, проектах.  |  |
| 4.Создание условий для осуществления образовательного процесса | Своевременное обеспечение образовательного процесса программно-планирующей документацией | до 50 % |
| Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной, здоровье сберегающей деятельности среди участников образовательных отношений (отсутствие травм, выполнение норм ГТО. |
| Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающихся, сотрудников. |
| 5.Совершенствование кадровых условий | Позитивная динамика профессионального роста педагогов и специалистов ОО в процессе повышения:-количество повысивших квалификацию,-количество вовлеченных в инновационную деятельность,- количество освоивших новые технологии,-количество участников НПК, форумов, выставок профессионального мастерства и т.п. | до 30 % |
| Участие педагогов (специалистов) в профессиональных конкурсах, проектах  |  |
| 6.Результативность управленческой и профессиональной деятельности | Выполнение программы управленческой деятельности (плана работы по совершенствованию кадровых условий) |  до 50 % |
|  |
| Своевременное внесение изменений в нормативно-правовую документацию, регулирующую деятельность ОО |  |
| Соответствие информации на сайте ОО требованиям законодательства |  |
| Проведение мероприятий по повышению имиджа учреждения |  |
| Своевременность и качество подготовки информационно-аналитических материалов |  |
| Организация деятельности ПМПК |  |
| Организация внутри- и межсистемного взаимодействия |  |
| 7.Социальные критерии | Контроль за организацией питания обучающихся |  до 20 % |
| 8.Личные профессиональные достижения  | Вклад в подготовку к «открытым» мероприятиям |  |
| Участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях. | до 20 % |
|  **Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтер** |
| 1.За стаж в должности главного бухгалтера | От 1года до 4 лет;от 4 до 10 лет;свыше 10 лет 20лет | 10 %15%20% |
| 2.Интенсивность и качество выполнения профессиональных обязанностей | Качество ведения бухгалтерского учета, соблюдение установленного порядка ведения бухгалтерского учета в соответствии с нормативными документами и учетной политикой организации | до30 % |
|  | Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской, бюджетной, статистической, налоговойиинойотчетности и информации, отсутствие привлечения к административной ответственности при проведении камеральных проверок. |  |
| . |  Высокий уровень выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, качественный анализ исполнения ПФХД по видам расходов. |  |
|  | Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение принятия сверх бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств  |  |
|  | Выполнение организационно-методической работы по обеспечению приносящей доход деятельности в учреждении. Качественное планирование и эффективное использование средств от приносящей доход деятельности | до 1 00 % за счет ПДД |
| 3.Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения | Эффективное освоение бюджетных субсидий и ассигнований. | до 40 % |
|  | Обеспечение сохранности и эффективное использования имущества, регулярность проведения инвентаризации, недопущение недостач. |  |
| Соблюдение финансовой дисциплины.Контроль за рациональным использование ФОТКонтроль за соблюдением соотношения средней заработной платы педагогических работников и средней заработной платы по СО; |  |
| Контроль за эффективным использование основных средств и материальных запасов. Своевременность и обоснованность списания основных средств. Недопущение сверхнормативных запасов расходных материалов  |  |
|  | Недопущение необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности. Недопущение просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности |  |
|  4.Результативность, инициатива, скорость и профессионализм при выполнении хозяйственных финансовых операций для нужд организации | Своевременное внесение изменений в нормативно-правовую документацию, регулирующую финансово-хозяйственную деятельность | до 60 % |
|  | Участие в мероприятиях по совершенствованию управленческой деятельности учреждения |  |
|  | Участие в проведении торгов по закупкам товаров и услуг для нужд организации |  |
|  | Подготовка и размещение информации на официальном сайте ГМУ и сайте организации, соответствие информации на сайтах требованиям законодательства |  |
| 5.Личные профессиональные достижения | Активное участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения | до 20% |
| Использование современных технологий в организации и ведении бухгалтерского учета, регулярное повышение квалификации |

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХР** |  |
| 1.Стаж в руководящей должности | От 1года до 4 лет;от 4 до 10 лет;свыше 10 лет  | 10 %15%20% |
|  |
|  |
| 2. Интенсивность и высокие результаты труда | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях центра и территории:- обеспечение содержания территории центра в соответствии с требованиями СанПиН.- обеспечение своевременной качественной генеральной уборки.- обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению неполадок.Отсутствие предписаний надзорных органов в части выполнения требований СанПиН, отсутствие привлечения к административной ответственности | до 30% |
| Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии -средств пожаротушения,-электроустановок, электропроводки, электроприборов. Отсутствие предписаний надзорных органов в части выполнения пожарной безопасности, отсутствие привлечения к административной ответственности  |
| 3.Эффективное использование материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения | Обеспечение сохранности и эффективное использование имущества, регулярное проведение инвентаризации имущества.Обеспечение бесперебойной работы оборудования. Недопущение неиспользуемых объектов основных средств. Рациональное расходование материалов и финансовых средств центра.Качественное и оперативное ведение отчётности и документации в соответствии с требованиями.Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, сотрудников центра, представителей других служб. | до 40% |
| 4.Результативность, инициатива и профессионализм при выполнении хозяйственных операций для нужд учреждения | Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности центра (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.Участие в проведении торгов по закупкам для нужд учрежденияНаличие приборов учёта электроэнергии и водоснабжения, обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение лимитов потребления электроэнергии, теплоэнергии и потребления воды. | до 50% |
| 5.Личные профессиональные достижения | Использование современных технологий в работе, регулярное повышение квалификацииАктивное участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения | До 20 % |

**Приложение №6**

**к Положению по оплате труда**

|  |
| --- |
| **Критерии оценки эффективности деятельности специалистов ПМПК** **(педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед)** |
| Критерии эффективности | Показатели  | Способ оценки (баллы) |
| 1.Результативность профессиональной деятельности |  Соблюдение Кодекса профессиональной этики участников образовательных отношений:* отсутствие обоснованных жалоб;
* отсутствие конфликтных ситуаций;
* отсутствие административных взысканий
 | 3 |
|  Создание элементов консультативно-диагностической инфраструктуры:* пополнение методической базы;
* информационная открытость
 | 3 |
| 2.Интенсивность и качество выполнения профессиональных обязанностей |  Проведение обследований/проведение консультаций:* для родителей (законных представителей);
* для педагогов;
* для работников учреждений социальной защиты, здравоохранения

По плану/сверх плана | 5/до10 |
|  Участие в методической, научно-исследовательской работе:* составление методических разработок,
* внесение предложений для подготовки проектов документов, регламентирующих деятельность ПМПК - проведение экспертизы качества заполнения документов ПМПК,
* внесение предложений по улучшению качества обследования детей на ПМПК
 | до 6 |
|  Качество ведения документации:* качественное и своевременное предоставление отчетности (за текущий период);
* оформление документации в соответствии с законодательством РФ и СО, локальными актами
 | до 6 |
|  Наставничество:* участие в стажировках и супервизиях;
* руководство педагогическими практиками студентов;
* оказания методической помощи специалистам других ПМПК
 | до 6 |
|  Внешняя деятельность, направленная на продвижение имиджа Центра и ТОПМПК:* участие в заседаниях, комиссиях, рабочих группах государственных органов исполнительной власти СО
 | до 6 |
| 3.Социальные критерии | Работа с детьми (семьями) с особыми потребностями:* социально неблагополучные/оказавшиеся в трудной жизненной ситуации;
* с поведенческими проблемами;
* с психическими расстройствами;
* с инвалидностью
 | до 8 |

**Приложение№7**

**к Положению по оплате труда**

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для руководителя ПМПК**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Критерии  | Показатели и расчёт показателей | Проценты |
| 1. | Результативность Профессиональной деятельности | 1.1 Соблюдение Кодекса профессиональной этики участников образовательных отношений:- отсутствие обоснованных жалоб;- отсутствие конфликтных ситуаций;- отсутствие административных взысканий. | До 20 |
| 2. |  Интенсивность и качество выполнения профессиональных обязанностей | 2.1 Проведение обследований/проведение консультаций:- для родителей (законных представителей);- для педагогов;- для работников учреждений социальной защиты, здравоохранения;По плану/сверх плана | До 30 |
|  |  | 2.2 Участие в методической, научно-исследовательской работе:- составление методических разработок;- внесение предложений для подготовки проектов документов, регламентирующих деятельность ПМПК - проведение экспертизы качества заполнения документов ПМПК;- внесение предложений по улучшению качества обследования детей на ПМПК. | До 20 |
|  |  | 2.4 Качество ведения документации:- качественное и своевременное представление отчётности (за текущий год);- оформление документации в соответствии с законодательством РФ и СО, локальными актами | До 20 |
|  |  | 2.5 Наставничество:- участие в стажировках и супервизиях;- руководство педагогическими практиками студентов;- оказание методической помощи специалистам других ПМПК | До 10 |
|  |  | 2.6 Внешняя деятельность, направленная на продвижение имиджа Центра и ТОПМПК:- участие в заседаниях, комиссиях, рабочих группах государственных органов исполнительной власти СО | До 10 |
| 3. | Социальные критерии | 3.1 Работа с детьми (семьями) с особыми потребностями: - социально неблагополучные /оказавшиеся в трудной жизненной ситуации;- с поведенческими проблемами;- с психическими расстройствами;- с инвалидностью | До 20 |

**Приложение 8**

**к Положению по оплате труда**

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для специалистов ресурсного центра**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Критерии | Показатели и расчёт показателей | Проценты |
| 1. | Результативность профессиональной деятельности | 1.1 Соблюдение Кодекса профессиональной этики участников образовательных отношений:- отсутствие обоснованных жалоб;- отсутствие конфликтных ситуаций;- отсутствие административных взысканий. | До 20 |
| 2. | Интенсивность и качество выполнения профессиональных обязанностей | 2.1 Проведение обследований/проведение консультаций:- для родителей (законных представителей);- для педагогов;- для работников учреждений социальной защиты, здравоохранения;По плану/сверх плана | До 30  |
|  |  | 2.2 Участие в методической, научно-исследовательской работе:- составление методических разработок;- внесение предложений для подготовки проектов документов, регламентирующих деятельность ресурсного центра;- внесение предложений по улучшению качества деятельности центра. | До 20 |
|  |  | 2.3 Качество ведения документации:- качественное и своевременное представление отчётности (за текущий период);- оформление документации в соответствии с законодательством РФ и СО, локальными актами | До 20 |
|  |  | 2.4 Наставничество:- участие в стажировках и супервизиях;- руководство педагогическими практиками студентов;- оказание методической помощи специалистам. | До 10 |
|  |  | 2.5 Внешняя деятельность, направленная на продвижение имиджа Центра:- участие в заседаниях, комиссиях, рабочих группах государственных органов исполнительной власти СО- информационно-методическое взаимодействие с ФРЦ РАС;- реализация программ социального партнёрства. | До 20 |

**Приложение №9**

**к Положению об оплате труда**

|  |
| --- |
| **Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников** **(кроме специалистов ПМПК)** |
| Критерии эффективности | Показатели  | Способ оценки(баллы) |
| 1.Интенсивность и высокие результаты работы | Соблюдение Кодекса профессиональной этики участников образовательных отношений (отсутствие обоснованных жалоб) | 1 |
| Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов, речевой реабилитации (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации), (индивидуальные карты развития, речевые карты, карты психолога). | 1 |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение методической базы); информационная открытость. | От 0 до 5 |
| Работа с детьми из социально-неблагополучных семей; оказавшихся в трудной жизненной ситуации; с поведенческими проблемами; с психическими расстройствами. | От 0 до 10 |
| Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, с Советом центра, Попечительским советом, социальными партнерами. | От 0 до 10 |
| Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)  | класс | школа | обл-ть | РФ | м/нар. уровень |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Победы и участие обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | диплом | 3 место | 2место | 1 место |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Представление результатов педагогической деятельности на различных уровнях | школа | обл-ть | РФ | м/нар.уровень |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Результаты конкурса педагогического мастерства | школа | обл-ть | РФ | м/нар.уровень |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной, здоровьесберегающей деятельности среди участников образовательных отношений (отсутствие травм, выполнение норм ГТО). | От 0 до 5 |

**Формула расчёта 1 балла**

Стб=Ост:Кб, где

 Стб – стоимость балла

 Ост – объём средств на постоянные стимулирующие выплаты

 Кб – количество баллов (общее)

Рсв = Стб\*Кб, где

 Рсв – размер стимулирующей выплаты

 Стб – стоимость одного балла

 Кб – количество баллов, набранное конкретным работником.