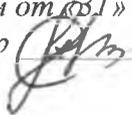




**Муниципальное автономное учреждение  
«Киришский центр методического и психолого-педагогического сопровождения»**

---

**РАССМОТРЕНО/ПРИНЯТО**  
*на педагогическом совете  
протокол №1 от 28 августа 2020 г.*

**УТВЕРЖДЕНО**  
*приказом от «31» августа 2020 г. №77  
Директор  /С.Н. Абросимова/*

**Положение о системе оплаты труда  
в Муниципальном автономном учреждении  
«Киришский центр методического и психолого-  
педагогического сопровождения»**

**Кириши  
2020**

**Положение о системе оплаты труда  
в Муниципальном автономном учреждении  
«Киришский центр методического и психолого-педагогического  
сопровождения»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального автономного учреждения «Киришский центр методического и психолого-педагогического сопровождения» (далее – учреждение) (далее – работники).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020 г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020 г. (далее – Советы депутатов муниципальных образований).

1.3. Настоящее Положение разработано на основании постановления администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области от 29.06.2020 г. № 1183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципальных образований Киришский муниципальный район Ленинградской области и Киришское городское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», распоряжения Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области от 10 сентября 2020 года №153 «Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности организаций, подведомственных комитету по образованию Киришского района».

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) учреждения утверждается правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – Комитет по образованию Киришского района), в диапазоне от 1 до 5.

1.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

1.6. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2020 года не менее 12800 рублей при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

1.8. Положение утверждается приказом по учреждению с учетом мотивированного мнения Комитета по образованию Киришского района.

## **2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовыми актами Комитета по образованию Киришского района с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Советов депутатов муниципальных образований, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной

должностям работников для i-го работника;

ПЗi – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УСi – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Комитетом по образованию Киришского района в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном Комитетом по образованию Киришского района.

2.16. Должностной оклад по должности главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада главного бухгалтера учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.17. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$\text{СДО}_j = \sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}) / \sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij},$$

где:

СДО<sub>j</sub> – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)<sub>ij</sub> - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)<sub>ij</sub> – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов

по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.18. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
IV	2,25

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.19. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 к настоящему Положению.

2.20. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом Комитета по образованию Киришского района на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.21. К должностным окладам руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

ДО<sub>i</sub> – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ<sub>i</sub> – повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.1-3.2 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных Приложением 4 к настоящему Положению.

### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера рассматриваются на Комиссии по установлению доплат, премий и материальной помощи работникам МАУ «Киришский центр МППС», устанавливаются и осуществляются в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения, структурного подразделения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, структурного подразделения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, работника соответственно в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом по образованию Киришского района.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев

оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – правовым актом Комитета по образованию Киришского района;

- для прочих работников учреждения – Приложением 5 к настоящему Положению.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной

платы);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя учреждения).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и

(или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом Комитета по образованию Киришского района).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, Комитетом по образованию Киришского района – до сведения руководителей учреждений.

4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.18. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению Комитета по образованию Киришского района.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, награждением почетными грамотами администрации Киришского муниципального района, Комитета по образованию Киришского района.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.23. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по образованию Киришского района, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями Комитета по образованию Киришского района.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда в МАУ «Киришский центр МППС» на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом по образованию Киришского района.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда автономного учреждения**

6.1. Автономное учреждение при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left( 12 \times \sum \left( \text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО<sub>j</sub> – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК<sub>j</sub> – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТ<sub>j</sub> – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК<sub>j</sub> – сумма постоянных компенсационных выплат, установленных пунктами 3.1, 3.2, по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК<sub>j</sub>, КТ<sub>j</sub>, ПК<sub>j</sub> определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

6.2. В целях планирования расходов на оплату труда работников автономного учреждения, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников. Форма тарификационного списка устанавливается распоряжением Комитета по образованию Киришского района.

## **7. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу**

7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

7.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются Комитетом по образованию Киришского района.

7.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

7.5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ<sub>і</sub> – ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

РДО<sub>і</sub> – ставка заработной платы і-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ<sub>і</sub> – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой і-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

**Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих  
должности по общеотраслевым профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	уборщик служебных помещений	1,05

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	лаборант	1,30
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер	1,95

**1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	социальный педагог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	методист, педагог-психолог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	учитель-дефектолог, учитель-логопед:	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,90

**2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений**

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Иные учреждения образования	Методист, заведующий отделом, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог

### 3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Прочие учреждения, находящиеся в ведении Комитета по образованию Киришского района, помимо указанных в других пунктах	-	IV

### Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

### Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников МАУ «Киришский центр МППС»

Оценка по каждому критерию производится в диапазоне от 0 до 3 баллов, где  
0 – критерий не выражен;  
1 – критерий слабо выражен;  
2 – критерий выражен, но не в полной мере;  
3 – критерий сильно выражен.

#### Начальник методического отдела

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки).
		1.2. Организация и проведение районных массовых мероприятий (конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.).
		1.3. Эффективное содержание помещений.
		1.4. Своевременная подготовка организации к началу учебного года (полугодия) – обеспечение безопасности функционирования, обеспечение издания соответствующих локальных нормативных актов.
		1.5. Вакцинация работников.
		1.6. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях, мониторинги).
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.
		2.3. Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства, проектной деятельности, конференций, совещаний и других важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.
		2.4. Осуществление представительства методической службы Киришского района на региональном уровне.
		2.5. Качество (результативность) работы с инновационными площадками муниципального и регионального уровня.

3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.
		3.3. Эффективное исполнение плана ФХД.
		3.4. Привлечение внебюджетных средств на развитие организации.
		3.5. Уровень обеспечения кадрового ресурса (укомплектованность штатного расписания, соответствие персонала квалификационным требованиям, аттестация работников, повышение квалификации и т.д.).
		3.6. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций; публикации в СМИ.
		3.7. Организация работы по охране труда.
		3.8. Организация работы по Гражданской обороне и безопасности.
		3.9. Результативность методического сопровождения подготовки к государственной итоговой аттестации обучающихся (по результатам ЕГЭ и ГИА), диагностических и проверочных работ.

**Начальник отдела психолого-педагогического сопровождения и логопедической помощи**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки).
		1.2. Организация и проведение районных массовых мероприятий (конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.).
		1.3. Эффективное содержание помещений.
		1.4. Своевременная подготовка организации к началу учебного года (полугодия) – обеспечение ремонтных работ, обеспечение безопасности функционирования, обеспечение издания соответствующих локальных нормативных актов.
		1.5. Вакцинация работников.
		1.6. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях, мониторинги).
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.
		2.3. Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства, проектной деятельности, конференций, совещаний и других важных мероприятиях муниципального,

		регионального, федерального уровней.
		2.4. Взаимодействие с психолого-медико-педагогическими консилиумами ОО.
		2.5. Осуществление представительства ТПМПК на региональном уровне.
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.
		3.3. Эффективное исполнение плана ФХД.
		3.4. Выполнение муниципального задания.
		3.5. Эффективное руководство ТПМПК.
		3.6. Привлечение внебюджетных средств на развитие организации.
		3.7. Организация закупок и ремонтных работ.
		3.8. Уровень обеспечения кадрового ресурса (укомплектованность штатного расписания, соответствие персонала квалификационным требованиям, аттестация работников, повышение квалификации и т.д.).
		3.9. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций; публикации в СМИ.
		3.10. Организация работы по охране труда.
		3.11. Организация работы по Гражданской обороне и безопасности.

**Главный бухгалтер, бухгалтер**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки). 1.4. Своевременная подготовка организации к началу учебного года (полугодия) – обеспечение ремонтных работ, обеспечение безопасности функционирования, обеспечение издания соответствующих локальных нормативных актов.
2.	Социализация	2.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, совещаниях и др. 2.2. Выполнение функций экономиста
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений. 3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства. 3.3. Эффективное исполнение плана ФХД. 3.4. Наличие материальной ответственности 3.5. Привлечение внебюджетных средств на развитие организации.

	3.6. Организация закупок и ремонтных работ.
	3.7. Организация кадрового учета.
	3.8. Качество предоставления отчётности в вышестоящие организации, надзорные органы (ИФНС, ПФ, государственная статистика, Комитет по образованию Киришского района, Комитет финансов, Администрация Киришского муниципального района и другие органы).
	3.9. Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы
	3.10. Осуществление экономического анализа финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета, экономических отчетов.
	3.11. Своевременное и надлежащее проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, бланков строгой отчетности.

### Методист

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	<p>1.1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки).</p> <p>1.2. Организация и проведение районных массовых мероприятий (конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.).</p> <p>1.3. Эффективное содержание помещений.</p> <p>1.4. Своевременная подготовка организации к началу учебного года (полугодия) – обеспечение ремонтных работ, обеспечение безопасности функционирования, обеспечение издания соответствующих локальных нормативных актов.</p> <p>1.5. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.</p>
2.	Социализация	<p>2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях, мониторинги).</p> <p>2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.</p> <p>2.3. Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства, проектной деятельности, конференций, совещаний и других важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.</p> <p>2.4. Осуществление представительства методической службы Киришского района на региональном уровне.</p>
3.	Эффективность деятельности	<p>3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.</p> <p>3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.</p>

		3.3. Своевременное и оперативное предоставление отчетности, документов, материалов мониторингов в вышестоящие организации, надзорные органы (Комитет по образованию Киришского района, Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области, ЛОИРО, Администрация Киришского муниципального района, прокуратура, и другие организации и органы) по направлениям деятельности.
		3.4. Результативность методического сопровождения подготовки к государственной итоговой аттестации обучающихся (по результатам ЕГЭ, ГИА), диагностических и проверочных работ.
		3.5. Привлечение внебюджетных средств на развитие организации.
		3.6. Организация закупок и ремонтных работ.
		3.7. Обеспечение кадрового ресурса (укомплектованность штатного расписания, соответствие персонала квалификационным требованиям, аттестация работников, повышение квалификации и т.д.).
		3.8. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций; публикации в СМИ.
		3.9. Организация кадрового учета.
		3.10. Организация работы по охране труда.
		3.11. Организация работы по Гражданской обороне и безопасности.

#### Учитель-логопед

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Эффективное содержание помещений.
		1.2. Своевременная подготовка к началу учебного года (полугодия).
		1.3. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях).
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.
		2.3. Организация и проведение мероприятий (в том числе с родителями) на муниципальном, региональном уровне.
		2.4. Распространение педагогического опыта, публикации в СМИ.
		2.5. Проведение информационно-просветительской деятельности.
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.

		3.3. Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми.
		3.4. Выполнение муниципального задания.
		3.5. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций.

### Учитель-дефектолог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Эффективное содержание помещений.
		1.2. Своевременная подготовка к началу учебного года (полугодия).
		1.3. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях).
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.
		2.3. Организация и проведение мероприятий (в том числе с родителями) на муниципальном, региональном уровне.
		2.4. Распространение педагогического опыта, публикации в СМИ.
		2.5. Проведение информационно-просветительской деятельности.
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.
		3.3. Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми.
		3.4. Выполнение муниципального задания.
		3.5. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций.

### Педагог-психолог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Эффективное содержание помещений.
		1.2. Своевременная подготовка к началу учебного года (полугодия).
		1.3. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях).

		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.
		2.3. Организация и проведение мероприятий (в том числе с родителями) на муниципальном, региональном уровне.
		2.4. Распространение педагогического опыта, публикации в СМИ.
		2.5. Проведение информационно-просветительской деятельности.
		2.6. Участие в работе Районной службы медиации.
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.
		3.3. Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми.
		3.4. Выполнение муниципального задания.
		3.5. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций.
		3.6. Результативность проведения примирительных (восстановительных) процедур.
		3.7. Результативность психолого-педагогической помощи обучающимся и родителям (законным представителям)

### Социальный педагог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Эффективное содержание помещений.
		1.2. Своевременная подготовка к началу учебного года (полугодия).
		1.3. Осуществление экспериментальной и инновационной работы.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях).
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях и др.
		2.3. Организация и проведение мероприятий (в том числе с родителями) на муниципальном, региональном уровне.
		2.4. Распространение педагогического опыта, публикации в СМИ.
		2.5. Проведение информационно-просветительской деятельности.
		2.6. Участие в работе Районной службы медиации.
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.
		3.3. Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми.

	3.4. Выполнение муниципального задания.
	3.5. Разработка дидактических материалов, методических рекомендаций.

**Лаборант**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности организации</b>	<b>Критерии оценки</b>
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг	1.1. Участие в организации и проведении районных массовых мероприятий (конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.).
		1.2. Организация эффективного содержания помещений, компьютерного оборудования, технических устройств.
2.	Социализация	2.1. Обеспечение информационной открытости организации (работа сайта, групп в социальных сетях, мониторинги).
		2.2. Участие в подготовке и проведение конкурсов совещаний и других важных мероприятий.
3.	Эффективность деятельности	3.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		3.2. Качественное тиражирование дидактических материалов, подготовка печатной продукции.

**Уборщик служебных помещений**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности организации</b>	<b>Критерии оценки</b>
1.	Качество предоставляемых услуг	1.1. Надлежащее обеспечение качественной, ежедневной уборки закреплённых площадей в соответствии с санитарными правилами и нормами.
		1.2. Надлежащее и своевременное проведение генеральных уборок.
		1.3. Отсутствие обоснованных замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств.
2.	Эффективность деятельности	2.1. Выполнение особо важных заданий и поручений.
		2.2. Своевременное предоставление администрации заявок на приобретение необходимых для работы средств и инвентаря.
		2.3. Принятие надлежащих мер по обеспечению качественной уборки помещений после косметических ремонтов.
		2.4. Надлежащее обеспечение порядка на закреплённой площади (оперативное извещение администрации об имеющихся недостатках).