



**Положение  
об оплате труда и материальном стимулировании работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Киришский центр методического и психолого-педагогического сопровождения»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Киришский центр методического и психолого-педагогического сопровождения» (далее – Положение) устанавливает систему отношений в области оплаты труда между муниципальным бюджетным учреждением «Киришский центр методического и психолого-педагогического сопровождения» (далее – учреждение) и работниками учреждения (далее - работники).

Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 № 173 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности" и постановления Администрации Киришского муниципального района от 02.09.2011 № 291 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности».

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 решении совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области от 30 августа 2011 года № 22/155 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области".

1.3. Положение утверждается приказом по учреждению и согласовывается с учредителем.

1.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, перечень компенсационных выплат, перечень выплат стимулирующего характера, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и выплат стимулирующего характера согласно разделов 4 и 5 настоящего Положения.

**2. Размеры межуровневых коэффициентов  
для определения (расчета) должностных окладов  
(ставок заработной платы для педагогических работников)  
работников учреждения**

2.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным и отраслевым

должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих определяются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

2.2. Размеры межуровневых коэффициентов для определения (расчета) должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников учреждения, определяются в размерах по должностям работников образования согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.3. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения приказом по учреждению утверждается штатное расписание и его изменения, которые согласовываются с учредителем.

2.4. Изменение размеров межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, утвержденное постановлением администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, на основании правовых актов Российской Федерации и правовых актов Правительства Ленинградской области, является основанием для внесения изменений в штатное расписание.

### **3. Порядок определения (расчёта) должностных окладов и персональных надбавок директору и главному бухгалтеру учреждения**

3.1. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала на дату вступления в действие штатного расписания.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.3. При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада директора учреждения.

3.4. Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада директора учреждения, определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.5. Учреждение является подведомственным Комитету по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области. Масштаб управления учреждением относится к IV группе по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада директора учреждения, составляет 2,25.

3.6. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения определяется в размере 80 (Восьмидесяти) процентов должностного оклада директора учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора и главного бухгалтера) учреждения устанавливаются в кратности:

- директор – от 1 до 5,5;
- главный бухгалтер – от 1 до 4,5.



Соотношение средней заработной платы директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы директора, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. При этом в расчет средней заработной платы директора учреждения по его основной должности не включаются выплаты за педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы директора, главного бухгалтера.

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

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

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников учреждения.

4.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест и утверждаются приказами по учреждению с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.3. По результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.5. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной

или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускается привлечение работников учреждения к работе только по основаниям, закреплённым действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## **5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

5.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом следующего перечня:

за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие материальной ответственности);

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

персональные надбавки.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа по учреждению в соответствии с настоящим Положением.

5.3. Настоящее Положение устанавливает критериальный перечень выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления согласно приложению 4 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются следующие премиальные выплаты (премии):

за выполнение особо важных и срочных работ;

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При этом отчётным периодом работника для оценки эффективности и результативности его деятельности является полугодие.

5.6. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

5.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи в соответствии с порядком распределения средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения согласно приложению 5 к настоящему Положению. Работникам учреждения могут производиться выплаты из экономии по фонду заработной платы по решению руководителя учреждения. Данные выплаты не включаются в расчет средней заработной платы, определяемого в соответствии с действующим законодательством.



5.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению на основании письменного заявления работника.

5.9. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в приложении 4 к настоящему Положению.

5.10. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) директору учреждения определяется распоряжением Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области с учетом исполнения учреждением муниципального задания и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным приказом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области.

5.11. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников) регулируются настоящим Положением согласно приложению 6 к Положению.

5.12. 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 учреждения, предусмотренных по статье 211 «Заработная плата», а за остальной период начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

## **6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат, за исключением п.4.6., 4.7., 4.8.;
- расходов на осуществление выплат стимулирующего характера, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения, указанных в пункте 6.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников по учреждению.

**Размеры межуровневых коэффициентов  
для определения (расчета) должностных окладов (ставок заработной платы  
для педагогических работников) работников МБУ «Киришский центр МППС»**

Размеры межуровневых коэффициентов для определения (расчета) должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников учреждения, определяются в размерах по должностям

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>			
1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений	1,0164	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>			
1 квалификационный уровень	лаборант	1,0492	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>			
1 квалификационный уровень	бухгалтер	1,5082	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	1,7	2,0
<b>Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"</b>			
2 квалификационный уровень	Психиатр	-	2,05
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела психолого-педагогического сопровождения и логопедической помощи; начальник Методического отдела; руководитель ПМПК (Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии)	-	2,05

**Перечень должностей работников учреждения, относимых  
к основному персоналу, для определения размера должностного  
оклада директора МБУ «Киришский центр МППС»**

По группе учреждений образования учреждение относится к иным учреждениям образования.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада директора учреждения:

- методист;
- заведующий отделом (начальник отдела; руководитель ПМПК);
- социальный педагог;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-психолог.

**Размер компенсационных выплат работникам  
МБУ «Киришский центр МППС», занятых на работах  
с особыми условиями труда и в неблагоприятных условиях**

1. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, в следующих размерах:

<b>№ п/п</b>	<b>Название структурного подразделения учреждения</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Размер выплаты, % от должностного оклада</b>
1	Отдел психолого-педагогического сопровождения и логопедической помощи	Руководители и специалисты (начальник отдела, руководитель ПМПК, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, психиатр)	20 %
2	Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия		

2. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в учреждении устанавливаются учреждением самостоятельно на основании специальной оценки условий труда (аттестации) рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов от должностного оклада.

**3. Перечень тяжелых работ,  
работ с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
3. Все виды работ, выполняемые в учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
4. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
5. Уборка помещений, где предусмотрены тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
7. Иные виды работ, при выполнении которых по результатам аттестации рабочих мест установлено наличие вредных производственных факторов.



**Критериальный перечень выплат стимулирующего характера  
работникам МБУ «Киришский центр МППС»**

№	Показатели	Максимальное количество процентов от должностного оклада
<b>Специалисты методического отдела</b>		
1.	Применение инновационных подходов к решению поставленных задач и применение в работе современных и эффективных форм и методов организации труда	До 10%
2.	Осуществление представительства методической службы Киришского района на региональном уровне	До 15%
3.	Качество (результативность) работы с инновационными площадками: -муниципального уровня; -регионального уровня	До 5% До 10%
4.	Организация и проведение мероприятий (конференций, семинаров, слётов и др.) на -региональном уровне; -федеральном уровне	До 10% До 20%
5.	Распространение педагогического опыта работы на -уровне учреждения; -муниципальном уровне; -региональном уровне; -федеральном уровне	До 5% До 7% До 15% До 25%
6.	Результативность методического сопровождения конкурсного движения на муниципальном уровне региональном уровне федеральном уровне	До 5% До 10% До 15%
7.	Результативность методического сопровождения подготовки к государственной итоговой аттестации обучающихся (по результатам ЕГЭ и ГИА)	До 50%
8.	Сопровождение педагогов, обучающихся, участвующих при подготовке проектов, творческих работ, исследований и т.д.	До 5%
9.	Работа в рабочих (творческих) группах, советах по введению ФГОС нового поколения	До 10%
10.	Создание дидактического материала, пакета методических разработок (рекомендаций)	До 20%
11.	Наличие лично разработанной, апробированной и реализованной в учебном процессе авторской программы	До 10%
12.	Наличие личного вклада в разработку программы развития учреждения иных локальных нормативных актов, разработка которых требует высоких трудозатрат	До 50% (единовременно по факту)
13.	Наличие научно-методической публикации, а также публикации, создающей объективно положительный имидж учреждения на - муниципальном уровне	До 5%

	- региональном уровне - федеральном уровне	До 15% До 25% (единовременно по факту)
14.	Работа со средствами массовой информации по освещению педагогического опыта	До 15%
15.	Своевременное и качественное ведение документации, банка данных по направлениям работы	До 15%
16.	Результативность работы по направлению деятельности	До 20%
17.	Выполнение плановых показателей муниципального задания	До 30% (ежеквартально)
18.	Выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей	До 10%
19.	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства	До 30%
20.	Награждение: - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом учреждения; - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом Комитета по образованию Киришского района; - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом Администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области, Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, Территориального комитета Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки РФ;  - почётная грамота, благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации	Единовременно 3%  5%  7% или в сумме денежного вознаграждения, установленной нормативным правовым актом вышестоящей организации  10%
21.	Наличие материальной ответственности, сложности, напряжённости, интенсивности, качества работы	До 30%
22.	Участие в подготовке и проведении особо важных мероприятий муниципального, регионального уровней (ЕГЭ, ГИА, Окружное совещание и др.)	До 50%
23.	Проведение и (или) обработка мониторинговых исследований - муниципального - регионального - федерального уровней	До 5% До 10% До 20%
24.	Выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива	До 5%
25.	Организация кадрового учёта	До 15%
26.	Организация работы по гражданской обороне	До 25%
<b>Специалисты отдела психолого-педагогического сопровождения и логопедической помощи, территориальной психолого-медико-педагогической комиссии</b>		
1.	Применение инновационных подходов к решению	До 10%

	поставленных задач и применение в работе современных и эффективных форм и методов организации труда	
2.	Осуществление представительства психологической службы Киришского района, в том числе ТПМПК, на региональном уровне	До 15%
3.	Участие в инновационной работе образовательной организации, закреплённой за специалистом, на муниципальном уровне региональном уровне	До 5% До 10%
4.	Организация и проведение мероприятий (в том числе с родителями) на муниципальном уровне региональном уровне	До 5% До 10%
5.	Своевременная работа с семьями обучающихся, находящимися в трудной жизненной ситуации	До 5%
6.	Распространение педагогического опыта работы на -уровне учреждения; -муниципальном уровне; -региональном уровне; -федеральном уровне	До 5% До 7% До 15% До 25%
7.	Работа со средствами массовой информации по освещению педагогического опыта	До 15%
8.	Своевременное и качественное ведение документации, банка данных детей	До 5%
9.	Сопровождение педагогов, обучающихся, участвующих при подготовке проектов, творческих работ, исследований и т.д.	До 5%
10.	Работа в рабочих (творческих) группах, советах по введению ФГОС нового поколения	До 10%
11.	Работа в рабочих (творческих) группах, советах по введению ФГОС нового поколения	До 10%
12.	Создание дидактического материала, пакета методических разработок (рекомендаций)	До 20%
13.	Наличие лично разработанной, апробированной и реализованной в учебном процессе авторской программы	До 10%
14.	Наличие личного вклада в разработку программы развития учреждения иных локальных нормативных актов, разработка которых требует высоких трудозатрат	До 50% (единовременно по факту)
15.	Работа в составе психолого-медико-педагогического консилиума образовательной организации Киришского района	До 5%
16.	Наличие научно-методической публикации, а также публикации, создающей объективно положительный имидж учреждения на - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне	До 5% До 15% До 25% (единовременно по факту)
17.	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми	До 20% (2 раза в год, каждое полугодие)
18.	Выполнение плановых показателей муниципального задания	До 30% (ежеквартально)
19.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных	До 10%



	обязанностей	
20.	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства	До 30%
21.	Награждение: - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом учреждения; - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом Комитета по образованию Киришского района; - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом Администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области, Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, Территориального комитета Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки РФ;  - почётная грамота, благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации	Единовременно 3%  5%  7% или в сумме денежного вознаграждения, установленной нормативным правовым актом вышестоящей организации  10%
22.	Руководство методическим объединением учреждения	До 10%
23.	Наличие материальной ответственности, сложности, напряжённости, интенсивности, качества работы	До 30%
24.	Участие в подготовке и проведении особо важных мероприятий муниципального, регионального уровней	До 50%
25.	Проведение и (или) обработка мониторинговых исследований - муниципального - регионального - федерального уровней	До 5% До 10% До 20%
26.	Выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива	До 5%
27.	Организация кадрового учёта	До 15%
28.	Организация работы по гражданской обороне	До 25%
<b>Специалист, выполняющий работу по направлению «Охрана труда»</b>		
1.	Применение инновационных подходов к решению поставленных задач и применение в работе современных и эффективных форм и методов организации труда	До 10%
2.	Осуществление представительства специалиста по охране труда учреждения на муниципальном и региональном уровне	До 5%
3.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей по направлению «Охрана труда», но косвенно относящаяся к данному направлению	До 10%
4.	Создание дидактического материала, пакета методических разработок (рекомендаций)	До 20%
5.	Наличие личного вклада в разработку программы развития учреждения иных локальных нормативных актов, разработка которых требует высоких трудозатрат	До 50% (единовременно по факту)
6.	Организация работы по гражданской обороне	До 25%

<b>Главный бухгалтер, бухгалтер</b>		
1.	Применение инновационных подходов к решению поставленных задач и применение в работе современных и эффективных форм и методов организации труда	До 10%
2.	Наличие материальной ответственности, сложности, напряжённости, интенсивности, качества работы	До 30%
3.	Своевременное и качественное формирование учётной и налоговой политики, качественный контроль и анализ выполнения показателей финансово-хозяйственной деятельности	До 5%
4.	Разработка и осуществление мероприятий по укреплению финансовой и контрактной дисциплины	До 10%
5.	Результативность выполнения плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности учреждения по итогам -месяца; - квартала; -полугодия; -года.	До 5%; До 10%; До 15%; До 20%
6.	Выполнение функций экономиста	До 20 %
7.	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства	До 30%
8.	Награждение: - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом учреждения; - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом Комитета по образованию Киришского района; - грамотой, почётной грамотой, благодарностью, дипломом, благодарственным письмом Администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области, Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, Территориального комитета Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки РФ;  - почётная грамота, благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации	Единовременно 3%  5%  7% или в сумме денежного вознаграждения, установленной нормативным правовым актом вышестоящей организации  10%
9.	Наличие личного вклада в разработку программы развития учреждения иных локальных нормативных актов, разработка которых требует высоких трудозатрат	До 50% (единовременно по факту)
10.	Выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива	До 5%
11.	Организация кадрового учёта	До 15%
<b>Уборщик производственных и служебных помещений</b>		
1.	Наличие сложности, напряжённости, интенсивности, качества работы	До 30%
2.	Личный вклад в стирку, сушку, глажку, ремонт выданной спецодежды	До 10%

3.	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства	До 30%
4.	Проявление инициативы и творчества при благоустройстве помещений учреждения	До 15%



**Порядок распределения средств экономии фонда оплаты труда работников  
МБУ «Киришский центр МППС»**

1. Порядок распределения средств экономии фонда оплаты труда работников МБУ «Киришский центр МППС» (далее – Порядок) регламентирует распределение средств экономии фонда оплаты труда работников МБУ «Киришский центр МППС» (далее – учреждение)
2. Под экономией фонда оплаты труда в настоящем Порядке понимаются средства, полученные за счёт:
  - 2.1. Нахождения работников в отпусках без сохранения заработной платы;
  - 2.2. Временной нетрудоспособности работников;
  - 2.3. Вакантных ставок (кроме случаев, когда вакантные ставки приводят к невыполнению плановых показателей деятельности учреждения, невыполнению муниципального задания);
  - 2.4. Неиспользованной ежемесячно стимулирующей части фонда оплаты труда;
  - 2.5. Неиспользованной ежемесячно компенсирующей части фонда оплаты труда.
3. Средства экономии фонда оплаты труда могут быть направлены на:
  - 3.1. Единовременные надбавки стимулирующего характера;
  - 3.2. Стимулирующие выплаты (выплаты стимулирующего характера);
  - 3.3. Оказание материальной помощи;
  - 3.4. Поощрения к юбилейным датам учреждения;
  - 3.5. Поощрения к праздничным датам: Дню учителя, Дню защитника Отчества, Международному женскому дню.
  - 3.6. Доплаты за дополнительные работы, не входящие в круг основных обязанностей: координация направлений деятельности; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в случае производственной необходимости).
4. Решения о выплате средств по основаниям, соответствующим п.3.1.-3.5. настоящего Порядка принимаются комиссией по установлению доплат, премий и материальной помощи с учётом мотивированного мнения первичного профсоюзного органа учреждения (при его наличии). Комиссия по установлению доплат, премий и материальной помощи действует на основании положения, которое утверждается приказом директора учреждения.
5. Решение о поручении работникам дополнительной работы (с их согласия) и выплате средств за эту работу, соответствующих п. 3.6. настоящего Порядка, принимает директор учреждения.
6. Размер доплаты согласно п. 3.6. настоящего Порядка устанавливается в соответствии с требованиями статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
7. Основания для оказания материальной помощи работникам учреждения устанавливаются Положением об оказании материальной помощи работникам МБУ «Киришский центр МППС», которое разрабатывается рабочей группой учреждения и утверждается приказом директора учреждения с учётом мотивированного мнения первичного профсоюзного органа учреждения (при его наличии). В состав рабочей группы входит директор, представители работников всех структурных подразделений учреждения, представители бухгалтерии.

**Размеры и порядок установления персональных надбавок  
к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы  
для педагогических работников) работников МБУ «Киришский центр МППС**

1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах

<b>Учёная степень</b>	<b>Размер персональной надбавки, руб.</b>
кандидата наук	1500
доктора наук	3500

2. Работникам учреждения, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

<b>Почётное звание</b>	<b>Размер персональной надбавки, % от должностного оклада</b>
«Народный»	30
«Заслуженный»	20
«Почётный учитель»	20
«Почётный учитель Ленинградской области»	20

3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания (награды), в том числе «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий (наград), в том числе «Отличник народного просвещения», при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

4. Персональная надбавка работникам, имеющим квалификационную категорию, устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 30 процентов от должностного оклада;
- педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию, - 20 процентов от должностного оклада;
- медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 15 процентов от должностного оклада;
- медицинским работникам, имеющим первую квалификационную категорию, - 10 процентов от должностного оклада;
- медицинским работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, - 5 процентов от должностного оклада.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
  - при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания (награды) - со дня присвоения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
  - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.