

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива КГКУ «Центр
содействия семейному устройству
г. Находки»

_____ И.В. Кошкина
« _____ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГКУ «Центр
содействия семейному устройству
г. Находки»

_____ Т.А. Тумакова
« _____ » _____ 2018г.
Приказ № 24/1-од от 2.07.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников КГКУ «Центр содействия
семейному устройству г. Находки»
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом отраслевой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденной Приказом департамента образования и науки Приморского края от 24.05.2013 № 616-а, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует:
порядок и условия оплаты труда работников КГКУ «Центр содействия семейному устройству г. Находки»; порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента к

заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях приравненной к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.7. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 06 августа 2007 года № 526; от 31 августа 2007 года № 570 и настоящим положением.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок определения оплаты труда педагогических работников. Размеры должностных окладов работников КГКУ «Центр содействия семейному устройству г. Находки» занимаемой должности педагогических работников (далее – педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, педагоги дополнительного образования, инструктор по труду, педагог-психолог, социальный педагог, логопед), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников:

2.4 Порядок применения повышающих коэффициентов

2.4.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

Размер нового оклада с учетом повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения оклада работника, установленного по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, на повышающий коэффициент по каждому основанию путем последующего сложения оклада и сумм, полученных от применения повышающих коэффициентов.

2.4.2. К окладам работников применяется повышающий коэффициент 0.2 за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования;

2.4.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.4.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,15
Первая категория	0,10

2.4.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы работника. Коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в государственных учреждениях Приморского края, подведомственных отраслевому органу, и муниципальных образовательных учреждениях, расположенных на территории Приморского края в следующих размерах:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
От 1 до 5 лет	0,03
От 5 до 10 лет	0,05
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет	0,15

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменения возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом целевых показателей эффективности работы и критериев их оценки позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам отчетного периода (квартала) и/или ежемесячно по результатам труда работников учреждения за предыдущий период.

3.3 Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения.

3.4 Основанием для поощрительных выплат работникам являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Совета трудового коллектива, педагогического совета,

первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты надбавок производятся сотруднику учреждения за соответствующий период на основании приказа руководителя учреждения.

3.3. Надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность труда **не выплачиваются** сотрудникам учреждения при наличии в отчетном периоде:

- выявленных контрольно-надзорными органами замечаний и непринятых мер по их устранению,
- невыполнение поручений администрации (за каждое);
- наличие обоснованных жалоб сотрудников на деятельность работника;
- не устранении нарушений, выявленных при проведении плановых проверок
- дисциплинарного взыскания.

3.4. В качестве поощрения работнику устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условие осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Надбавка за качество выполняемой работы	Устанавливается ежеквартально с учетом заключения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы работника, созданной в учреждении	Размер выплаты в заработной плате работника (без учета районного коэффициента, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, премии по итогам работы, премии за выполнении особо важных и ответственных работ) не регламентируется
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Устанавливается с учетом заключения комиссии	Размер выплаты в заработной плате работника (без учета районного коэффициента, повышающих коэффициентов, компенсационных

		выплат, премии по итогам работы, премии за выполнении особо важных и ответственных работ) не регламентируется
Премия по итогам работы	По решению работодателя на основании ходатайства руководителя структурного подразделения.	Размер премии не регламентирован.

3.5 Оценка работы работников на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы (далее – комиссия), создаваемой учреждением.

3.6 Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников по вине работника, на которого была возложена ответственность за их жизнь и здоровье;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие больничных листов более 5 рабочих дней в месяц
- наличие результатов деятельности, согласно критериям оценки эффективности работы (Приложение1)

3.7. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, руководители учреждений вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

4.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением

собрания трудового коллектива учреждения, которое утверждается приказом по учреждению.

4.2. Состав комиссии в количестве 5 - 7 человек согласовывается с профсоюзной организацией.

4.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

4.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором учреждения.

4.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.9. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Педагоги и штатные сотрудники Центра представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителя директора по УВР, за достоверность информации обслуживающего и технического хозяйства – на заведующую хозяйством.

5.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям, ведет подсчет заработанных баллов. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

5.3. Работники имеют право ознакомиться с итоговым количеством баллов, установленных ему комиссией.

5.4. Работники вправе подать обоснованное письменное заявление о

несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.5. Директор инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5.6. На основании произведенного Комиссией расчета, оформляется протокол.

5.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от количества заработанных баллов.

5.8. Членами комиссии подсчитывается общее число баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника за месяц или квартал. Комиссией рассчитывается денежный эквивалент 1 балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда и в зависимости от набранной суммы баллов.

5.9. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам и с учетом мнения профсоюзной организации, руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

6 . ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

6.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

6.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

6.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством.

6.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

6.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

6.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. УСЛОВИЯ ОТПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ и ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и

стимулирующих выплат.

7.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, для краевых государственных автономных и бюджетных учреждений - также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

7.4. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь.

7.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах отраслевых органов, учреждений в соответствии с Порядком, установленным Администрацией Приморского края.

7.6. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = Пус \times ЗПр$, где:

$MЗП_{рук.}$ - максимальный размер среднемесячной заработной платы учреждения, в рублях;

$Пус$ - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

$ЗПр$ - среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год устанавливается отраслевым органом.

7.8. В структуре заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и

ответственных работ составляет 60 процентов.

7.9.Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

7.10.Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

7.11. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты данной категории работников и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

7.12.Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты выплачиваются с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, утверждаемых работодателем.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

Оценка работы заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, учреждения.

7.13.Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее-надбавки) руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок определяется по формуле:

$R_n = (P_{\text{Орук}} + \text{£KB}) \times 40\%/60\%$, где:

R_n - максимальный размер надбавок в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада в рублях;

£KB - суммы компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ,

В случае установления надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

7.14. Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в баллах). Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах

100-90 включительно - 100%

менее 90 - 85 включительно - 90%

менее 85 - 80 включительно - 80%

менее 80 - 75 включительно - 70%

менее 75 не устанавливается

7.15. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

7.16. Данной категории работников по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за

выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

Решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ принимает руководитель учреждения.

7.17. На выплаты стимулирующего характера, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета по расходам на оплату труда.

Приложение 1

Целевые показатели деятельности педагогических работников

№ пп	Показатели эффективности работы	Максимальный балл
Качество выполняемых работ		

1	Эффективная работа по наставничеству (по результатам отчета педагога)	10
2	Достижение воспитанниками высоких показателей в учебе по сравнению с предыдущей учебной четвертью	10
3	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием: -50% воспитанников группы и более -20-40% воспитанников группы	5 2
4	Участие совместно с воспитанниками в работах по благоустройству учреждения, субботниках, генеральных уборках помещений и территории Центра	10
5	По результатам подготовки объектов к новому учебному году	15
6	Снижение количества самовольных уходов воспитанниками и правонарушений	10
7	Организация дежурства в целях обеспечения антитеррористической защищенности	5
Интенсивность и результативность выполняемых работ		
8	Доля воспитанников, принявших участие в муниципальных, краевых, региональных, всероссийских, международных конкурсах, проектах, фестивалях, смотрах, соревнованиях, общественно значимых мероприятиях: -50% и более -20-40%	10 5
9	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах Публикации в педагогической печати о собственном опыте работы, методических и дидактических материалов	10
10	Интенсивность работы (совмещение, замещение временно отсутствующего работника, работа сверх установленного времени)	10
11	Организация работы актива воспитанников. Работа в комиссиях, Советах, объединениях учреждения	5
12	Количество часов, отработанных сверх нормы/ 10	Устанавливается пропорционально
Итого:		100
Стимулирующие выплаты снижаются		
1	Систематические нарушения режима работы	10
2	Замечания по результатам проверки контролирующих органов и вышестоящих	10

	организаций	
3	Не соблюдение норм санитарного состояния	10
4	Несвоевременная сдача отчетов	5

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда библиотекаря**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Высокая читательская активность воспитанников, сохранение контингента читающих	10
2.	Участие учащихся в городских, окружных, краевых, конкурсах, смотрах	10
3.	Оформление тематических и юбилейных выставок. Работа с воспитанниками по теме выставки	10
4.	Организация массовой работы с читателями. Проведение диспутов, обсуждений книг, презентаций книг, встреч с авторами, читательских конференций, литературных вечеров. Организация бесед, громких чтений, книжных выставок, библиотечных плакатов и др.	10
5.	Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки.	10
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение плана работы, документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	10
7.	Правильное ведение библиотечной документации: дневника, читательских формуляров, книг суммарного учета, картотеки учебников и др. Ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек и др.	10
8.	Систематичность посещения мероприятий городского методического объединения (семинаров, практикумов, проведение семинаров городского масштаба на базе своей библиотеки).	10
9.	Сотрудничество с другими библиотеками в целях развития технологий в части обслуживания читателей и детей, а также с целью обменом опытом	10
10	Отсутствие обращений к директору воспитанников,	10

	педагогов, по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	
	Максимальный балл:	100

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда программиста**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации	10
2.	Создание качественного программного обеспечения	10
3.	Организация качественной работы локальной сети	10
4.	Высокая степень оперативности функционирования сайта	10
5.	Отсутствие обращений к директору воспитанников, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
7.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
8.	Посещение школьных, окружных, городских мероприятий	10
9.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	10
10.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	10
	Максимальный балл:	100

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда заведующей хозяйством**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	10
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	10
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
4.	Подготовка Центра к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.	10
5.	Грамотное руководство обслуживающим персоналом	10
6.	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здание	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	5
7.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	5
8.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	5
9.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
10.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	5
11.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра у общественности, воспитанников, коллектива Инициатива и реализация творческих идей.	5
12.	Административное дежурство по Центру.	5
13.	Отсутствие обращений к директору персонала,	5

	воспитанников, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	
14.	Максимальный балл:	100

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда секретаря**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	5
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
7.	Дежурство в выходные и праздничные дни	10
8.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, сотрудникам, детям	10
9.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	10
10	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности Центра, делопроизводству	10
11	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	5
12	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
13	Выполнение курьерских обязанностей	10
14	Максимальный балл:	100

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда рабочего по текущему ремонту здания, плотника, сантехника**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	10
2.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
6.	Выполнение работ большого объема	10
7.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	10
8.	Срочное устранение аварийных ситуаций	10
9.	Выполнение сложного ремонта самостоятельно	10
10.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, сотрудникам, детям	
	Максимальный балл:	80

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда технического персонала**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
4.	Участие в ремонте зданий, подготовке Центра к новому учебному году	20
5.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, сотрудникам, детям	10
6.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	20
7.	Выполнение большого объема работы высокой	20

	интенсивности	
8.	Максимальный балл:	80

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда бухгалтера и главного бухгалтера**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности	10
2.	За высокую результативность работы по учету и инвентаризации основных средств и материальных запасов	20
3.	За соблюдение финансовой дисциплины	10
4.	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений , выполнение расчетов по бюджету и т.д.).	10
5.	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	20
6.	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике Центра	10
7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у общественности. Инициатива и реализация творческих идей.	10
	Максимальный балл:	100

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда заместителя директора по УВР**

№ пп	Показатели эффективности работы	Баллы
Качество выполняемых работ		
1	Эффективная работа по наставничеству (по результатам отчета педагога)	10
2	Достижение воспитанниками высоких показателей в учебе по сравнению с предыдущей учебной четвертью	10

3	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием: -50% воспитанников группы и более -20-40% воспитанников группы	5 2
4	Разработка и внедрение инновационных программ и технологий	10
5	Создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников: 1.Своевременное прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки 5% и более пед.работников Менее 5 2.Участие пед.работников в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах, мастер-классах, в деятельности стажировочных площадок различного уровня. Наличие авторских программ, печатных работ	5 0 10
6	Снижение количества самовольных уходов воспитанниками и правонарушений	10
7	Позитивная динамика устройства воспитанников в семьи	5
Интенсивность и результативность выполняемых работ		
8	Доля воспитанников, принявших участие в муниципальных, краевых, региональных, всероссийских, международных конкурсах, проектах, фестивалях, смотрах, соревнованиях, общественно значимых мероприятиях: -50% и более -20-40%	10 5
9	Привлечение внебюджетных средств для обеспечения для обновления основных фондов, идущих на воспитательный процесс	10
10	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
Итого:		100
Стимулирующие выплаты снижаются		
1	Систематические нарушения режима работы	10
2	Замечания по результатам проверки контролирующих органов и вышестоящих организаций	10
3	Не соблюдение норм санитарного состояния	10

4	Несвоевременная сдача отчетов	5
---	-------------------------------	---

**Показатели для поощрительных выплат (премий) по результатам
труда медицинской сестры**

№	Наименование критерия	Максимальный балл
1.	Отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно - гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.)	10
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	5
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
6.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	5
7.	Поездки в больницы, расположенные за пределами г. Находка	10
8.	Проведение санитарно –просветительских мероприятий	10
9.	Выполнение рекомендаций, по результатам диспансеризации	10
10	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	10
11	Отсутствие замечаний при организации питания	5
12	Контроль за своевременным и полным прохождением персоналом о учреждения обязательных медицинских профилактических осмотров.	5
13	Контроль гигиеническими условиями жизни и	10

	воспитания детей	
14	Максимальный балл:	100

Стимулирующие выплаты снижаются	
	10
Замечания по результатам проверки контролирующих органов и вышестоящих организаций	10
Не соблюдение норм санитарного состояния	10
Несвоевременная сдача отчетов	5
Нарушения трудовой дисциплины, курение, опоздания на работу	10
Не соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов	10
Наличие дисциплинарного взыскания	20
Примечание	