

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»

**ПРИКАЗ**

«25» августа 2025 г.

№ 2

гп Северо-Енисейский

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»**

В соответствии со статьями 134,135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Северо-Енисейского района от 20.02.2021г № 52-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Северо-Енисейского муниципального округа», руководствуясь пунктом 3.3 Устава муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»,  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор МКУ «Центр ППМисП»



О.А. Погодаева

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Северо-Енисейского района от 20.02.2021г. № 52-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Северо-Енисейского муниципального округа».

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

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях в условиях Крайнего Севера (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).

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

### 3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем.

## 3. Условия оплаты труда директора учреждения

1. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет **46,9 должностных окладов** руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

2.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с:

перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, определяемым в соответствии с **приложением № 7** к настоящему Положению;

порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения, определяемым **приложением № 8** к Положению.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директору учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения устанавливается в соответствии с решением Северо-

Енисейского окружного Совета депутатов от 10.02.2017 № 245-20 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского муниципального округа».

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования (далее - рабочая группа).

Учреждение представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для премирования директора учреждения.

Директор учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их конкретный размер, в рамках предельного размера таких выплат, установленного в соответствии с настоящим Положением, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат директору учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора учреждения определяются согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору учреждения определяется согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:  
степень освоения выделенных бюджетных средств;  
проведение ремонтных работ;  
участие в инновационной деятельности;  
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы директору учреждения определяется согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

4.2. Процентная надбавка и районный коэффициент к заработной плате устанавливаются работникам учреждения на основании решения Северо-Енисейского районного Совета депутатов от 30.06.2010 № 51-7 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в Северо-Енисейском районе в организациях, финансируемых за счет средств бюджета района».

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат по итогам работы, директору учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению Управления образования на срок не более 1 года.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

#### **4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения**

1. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяется на основании объемных показателей, установленных согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждения**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
образования**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	12 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 <sup>1</sup>
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих	

второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

### 3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

### 4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных	

подразделений <sup>1</sup>	
1 квалификационный уровень	19 088
2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».



**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия  
их осуществления, критерии оценки результативности и качества  
деятельности учреждения для директора**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	9 %
		отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
		организация работы по информированию деятельности структурного подразделения (не менее трех публикаций в квартал)	5 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	проведение не менее 3 методических мероприятий для педагогических работников края	5 %
		внедрена система наставничества	5 %
		организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %

		повышение квалификации работников в соответствии с индивидуальными программами развития	5 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	9 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	отсутствие замечаний учредителя к качеству проведенных мониторингов	9 %
		отсутствие повторных обращений по вопросам оказанной в течение предыдущего года помощи, проведенной специалистами коррекционной работы	5 %
		отсутствие претензий со стороны образовательных учреждений края о неисполнении Центром планов совместной деятельности в рамках заключенных договоров (соглашений) о сотрудничестве	9 %
		участие в межотраслевых экспертизах по запросам судов, следственных органов, прокуратуры, медико-социальной экспертизы, психиатрических стационаров, комиссий по делам несовершеннолетних (не менее 4-х экспертиз в квартал)	9 %
		отсутствие подтвержденных жалоб граждан на деятельность руководителя	5 %
		своевременность проведения консультирования (не позднее 3 дней после обращения)	5 %
		отсутствие повторных обращений по вопросам предыдущих консультаций	5 %
		пополнение предметно-развивающей среды центра за счет собственных разработок	9 %

### Размер персональных выплат директору учреждения

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	10 %
	свыше 3	20 %
	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>1</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>2</sup>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>2</sup>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup>	1 750 рублей
	За работу в сельской местности	15 %

-----  
<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

### Размер выплат по итогам работы директору учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	75 %
	федеральном уровне	50 %
	межрегиональном уровне	35 %
	региональном уровне	20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50 %
	мероприятие федерального уровня	40 %
	мероприятие межрегионального уровня	30 %
	мероприятие регионального уровня	20 %
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы  
руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников  
финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и  
среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета  
зарботной платы руководителя)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней зарботной платы к средней заработной плате работников, раз
		руководитель учреждения
1	2	3
4	Учреждения для детей, нуждающихся в психолого- педагогической и медико-социальной помощи	3,2

**Перечень  
должностей, профессий работников учреждения,  
относимых к основному персоналу**

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Учитель-логопед Педагог-психолог Учитель-дефектолог Социальный педагог Методист

**Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),  
ставки заработной платы работников основного персонала для определения  
размера должностного оклада директора учреждения**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где  $DO_{cp}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$\sum DO_i$  – сумма размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника основного персонала, установленного в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между учреждением и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

4. Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат **стимулирующего характера**:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам согласно приложениям № 2 и № 3 к настоящему Порядку.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением 1** к настоящему Порядку.

6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения,



месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:  
объем освоения выделенных бюджетных средств;  
объем ввода законченных ремонтных объектов;  
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;  
достижение высоких результатов в работе за определенный период;  
участие в инновационной деятельности;  
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют **балльную оценку**.

Размер выплаты конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

(3)

где:

$C$  - размер выплаты конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

(4)

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

### Размер персональных выплат работникам МКУ «Центр ППМиСП»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <sup>1</sup>
1.	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>2</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>3</sup>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>3</sup>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	1 750 рублей
2.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3.	за работу в сельской местности	15 %
4.	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МКУ «Центр ППМиСП»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, социальный педагог, методист (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	5
	Работа в объединениях педагогов	руководство объединениями педагогов	10
		работа в составе объединения педагогов	5
	Наставничество и руководство педагогической практикой	оказание помощи в освоении педагогического мастерства (за 1 педагога, студента)	5
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	реализация в полном объеме плана работы с семьей	10
	Разработка методических материалов (рекомендаций)	за одно методическое пособие, материал для информационных носителей, видеоролик с презентацией опыта	5

		работы, буклет опубликованная статья	
	Выезд в образовательные и иные организации, семьи по запросу	за работу в рамках одного выезда	5
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий и инновационных программ, реализуемых педагогами	наличие оформленных программ, технологий у педагогических работников	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Подготовка, участие, победы, в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия	10
	Эффективная реализация коррекционно-развивающего; образовательного процесса	100% исполнение коррекционно-развивающей программы	5
	Непрерывное собственное профессиональное образование	100% индивидуального плана профессионального развития	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Ведение документации	отсутствие замечаний, полнота и соответствие требованиям (по результатам внутреннего контроля) журналов, протоколов, личных карт (дел)	10

<\*> Исходя из 100-балльной системы.

**Размер выплат по итогам работы работникам  
МКУ «Центр ППМиСП»**

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
1	Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
		уровень учреждения	5
2	Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
		реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20