

Мнение единого представительного  
органа работников в письменной  
форме

учтено, протокол № 41  
от 19.10. 2021г.

Уполномоченный представитель  
единого представительного органа  
работников ГБУ «ППЦ»

Л.В. Пронина  
«19» октября 2021г.

Утверждаю:  
Директор ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти



Л.А. Горбанева  
«19» октября 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**ГБУ «Психолого-педагогический центр» городского округа Тольятти**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере

образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области),

- приказом Министерства образования и науки Самарской области от **31.08.2021 № 412-од** «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **26.08.2010 г. № 761н** «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от **21.08.1998 г. № 37** «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»,

- поручением Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой от 04.06.2021 года № ТГ-П12-7197кв «Об организации проведения мониторинга стимулирования работодателями работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции».

1.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти.

2.2. Заработная плата работника ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных, обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.3. Фонд оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей и формируется министерством образования и науки Самарской области по утвержденной Правительством Самарской области методике в соответствии с нормативами бюджетного финансирования.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти.

Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами ГБУ «ППЦ» г.о Тольятти.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов). Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области на основании Постановления Правительства Самарской области от **29.10.2008 г. № 431** "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области). Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Изменение размеров должностных окладов (окладов) работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.5. Специальная часть фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

2.5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - доплата за работу в ночное время;
  - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - доплата за сверхурочную работу;
  - за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зоны обслуживания; увеличение объема работы;
  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - доплата за выполнение работ различной квалификации;
  - надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).
- работникам учреждения, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ

2.5.2. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам, осуществляющим, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплата руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;
- доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, библиотеками) и за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук – 20 % тарифной ставки (оклада) при наличии оснований;
- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 20 % тарифной ставки (оклада) при наличии оснований;

-выплаты за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 п.1, ст.78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей выплачивается педагогическим работникам за полностью отработанный месяц (выполненную месячную норму труда), скорректированная с учетом фактически отработанного времени за истекший месяц.

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету - выплачивается педагогическим работникам за полностью отработанный месяц (выполненную месячную норму труда), скорректированная с учетом фактически отработанного времени за истекший месяц.

- доплата педагогическим работникам, осуществляющим наставничество - 10 % тарифной ставки (оклада) при наличии оснований.

2.5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.5.4. Условия назначения, периодичность установления и размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда определяются (в пределах средств от 10% до 35% ФОТ работников) ежегодно, исходя из финансовых средств, и закрепляются в Положении об оплате труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти, а также иных обязательных доплатах и надбавках к должностным окладам работников, Коллективным договором.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников ГБУ «ППЦ» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.6.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

2.6.2. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику на основании утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.6.4. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премии в связи с полным качественным выполнением работы, добросовестный труд (по итогам месяца, квартала, года);
- за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

2.6.5. Виды, порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти и иными правовыми актами, регулирующими нормы трудового права.

2.6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для работников учреждения за вычетом стимулирующих выплат директору учреждения (согласно Распоряжений министерства образования и науки Самарской области) распределяется на основании внутренних локальных актов.

### **3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ И ИНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ**

3.1. Основными целями назначения компенсационных выплат, а также иных обязательных доплат и надбавок являются:

- исполнение работниками своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормативных условий труда;
- укрепление высококвалифицированных кадров;

- использование мер, направленных на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

3.2. Компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника в процентах без учета доплат и надбавок.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и иные обязательные выплаты (доплаты и надбавки) конкретизируются в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника.

3.4. Компенсационные и иные обязательные доплаты и надбавки определяются в пределах средств фонда оплаты труда работников от 10% до 35% и устанавливаются на год.

3.5. Размеры компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

### 3.6. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

|        | Виды   | Размеры   |
|--------|--|---|
| 3.6.1. | Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. | Устанавливается в соответствии со ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.   |
| 3.6.2. | Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов).                      | Устанавливается в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.                                |
| 3.6.3. | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.                      | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в полном соответствии с ТК РФ ст. 153. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойного заработка за день работы. По желанию работника, работавшего в выходной |

|        |   |   |
|--------|---|---|
|        |   | или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит   |
| 3.6.4. | Доплата за сверхурочную работу.   | Устанавливается в соответствии со ст.152 Трудового Кодекса Российской Федерации за первые два часа сверхурочной работы оплата в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в соответствии со временем отработанным сверхурочно. |
| 3.6.5. | Доплата за выполнение работ различной квалификации.   | Устанавливается в соответствии со ст.150 Трудового Кодекса Российской Федерации и оплачивается по работе более высокой квалификации   |
| 3.6.6. | Доплата за совмещение профессий (должностей).   | Устанавливается в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.   |
| 3.6.7. | Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ.   | Устанавливается в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.   |
| 3.6.8. | Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. | Устанавливается в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.   |
| 3.6.9. | Надбавка за работу с обучающимися с   | Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с  |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | Постановлением Правительства Самарской области от <b>29.10.2008 г. № 431</b> "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области) |
|--|--|--|

### 3.7. ИНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

|        | Виды   | Размеры   |
|--------|--|---|
| 3.7.1. | Доплата педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. | Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от <b>29.10.2008 г. № 431</b> "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области) |

|        |   |   |
|--------|---|---|
| 3.7.2. | Доплата руководящим, педагогическим и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов. | Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от <b>29.10.2008 г. № 431</b> "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области) |
| 3.7.3. | Доплата за заведование элементами инфраструктуры.   | Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от <b>29.10.2008 г. № 431</b> "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области) |

|        |  |   |
|--------|--|---|
| 3.7.4. | Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук.   | Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от <b>29.10.2008 г. № 431</b> "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области) |
| 3.7.5. | Надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. | Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от <b>29.10.2008 г. № 431</b> "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области) |

#### 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению эффективного (качественного) результата работы, а также поощрение за выполненную работу.

4.1. Основными целями назначения выплат стимулирующего характера являются:

- повышение мотивации работников к эффективному (качественному) труду;
- повышение результативности и качества работы;
- создание стимула к повышению профессионального уровня работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, качества и результатов труда, сложности выполняемой работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- единовременные премии, выплачиваемые по результатам работы (по итогам месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);
- за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.3. Основания для назначения стимулирующих выплат являются:

- позитивные результаты организационно-методической деятельности;
- эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- эффективная организация охраны жизни и здоровья.

4.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Распределение средств фонда оплаты труда, предусмотренных на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы между категориями работников учреждения осуществляется в соответствии с коэффициентами, учитывающими категории работников:

- административно-управленческий персонал – 0,14
- педагогические работники- 0,76
- учебно-вспомогательный персонал – 0,08
- медицинский персонал – 0,01
- технический персонал (обслуживающий) – 0,01

4.6. **Надбавка за результативность и качество работы** устанавливаются работнику с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области, «Листа оценивания результативности и качества работы» (эффективность труда) работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти и «Положением о работе экспертной группы по оценке результативности профессиональной деятельности специалистов ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти

Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы устанавливаются в баллах на основании перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников согласно следующим приложениям:

- для заместителя руководителя по учебной работе (Приложение № 1)
- для заместителя директора по АХР, заместителя директора по ФЭР, бухгалтера, контрактного управляющего (Приложение № 2)
- для педагогических работников (педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, социальные педагоги, методисты) (приложение № 3; 3.1; 3,2; 3.3)
- для врача-специалиста (Приложение № 4)
- для прочего персонала (Приложение № 5)

Критерии результативности и качества работы» (эффективность труда) заместителей руководителя учреждения выделяются из действующих критериев оценки эффективности

(качества работы) руководителей образовательных учреждений, утверждённых приказом министерства образования и науки Самарской области, количество и распределение критериев между заместителями руководителя учреждения определяются и утверждаются руководителем учреждения.

4.6.1. Надбавка за результативность и качества работ устанавливается в виде ежемесячных стимулирующих выплат за результативность и качества работ и производится по итогам полугодия.

4.6.2. Размер стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется результатами объективной внешней оценки эффективности работы работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти, проводимой экспертной группой из числа представителей администрации, членов педагогического совета, председателя профсоюзного комитета ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти, самооценкой работника в соответствии с Положением о работе экспертной группы по оценке результативности профессиональной деятельности специалистов ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти и отраженной в «Листе оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)».

4.6.3. Показатели и критерии эффективности работы должны соответствовать следующим принципам:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.6.4 «Лист оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)» заполняется членами экспертной группы (внешняя оценка результативности профессиональной деятельности) и специалистом самостоятельно (самооценка). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

4.6.5. В течение 5 рабочих дней с момента предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности («Листов оценивания результативности и качества (эффективности труда) работников») проводится заседание экспертной группы с

рассмотрением вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУ «ППЦ» г.о.Тольятти. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленной экспертной оценки результативности деятельности работника за отчетный период (за полугодие) в соответствии с критериями, представленными в «Листе оценивания результативности и качества (эффективности труда) работников». В течение 3 рабочих дней после заседания экспертной группы директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат на следующий период. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы производятся с первого числа следующего месяца после завершения процедуры внешней оценки результативности профессиональной деятельности экспертной группой в ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти и действуют в течение полугода.

4.6.6 В случае неудовлетворительной оценки результативности и качества (эффективности труда) работы работника директор ГБУ «ППЦ» и экспертная группа не включают этого работника в список работников учреждения, представляемых к выплатам стимулирующего характера.

4.6.7 Стоимость одного балла надбавки за результативность и качество работы определяется после проверки листов самоанализа всех работников определенной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для этой категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной группы. Так определяется стоимость одного балла в денежном выражении для каждой группы работников. Размер надбавки за результативность и качество работы каждого работника рассчитывается путем умножения количества полученных работником баллов на стоимость одного балла в денежном выражении для данной категории работников.

4.6.8. Надбавка за результативность и качество работы устанавливаются на полугодие и выплачиваются ежемесячно, начисляется за фактически отработанное время. Указанная выше процедура назначения стимулирующих выплат проходит согласование с экспертной группой.

4.7. **Надбавки за интенсивность и напряженность работы** устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников учреждения. Устанавливаются на текущее полугодие учебного периода, либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

4.8. **Ежемесячная надбавка за выслугу лет** устанавливается работникам по

профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Медицинские работники», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

**4.9. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (далее – премии)** устанавливаются работникам по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполнения возложенных задач.

4.10. Основанием для понижения до истечения срока действия стимулирующей надбавки или отказа выплат стимулирующего характера являются:

- ухудшение показателей работы
- ненадлежащее качество работы с документами и невыполнение поручений директора;
- несоблюдение требований внутреннего трудового распорядка учреждения;
- несоблюдение требований по охране труда и технике безопасности, правил пожарной безопасности;
- неснятое дисциплинарное взыскание, срок по которому не превысил шесть календарных месяцев; наложение дисциплинарного взыскания.

4.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор ГБУ «ЛПЦ» г.о. Тольятти вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

## **5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.**



5.1. Заработная плата директора ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата директора ГБУ «ППЦ» определяется в январе и июле текущего года и производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

5.1.2. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области согласно приказу №30-ОД от 19.02.2009г. «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области», в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Компенсационные выплаты директору ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти устанавливаются в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области»..

5.1.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

5.1.5. Размер и порядок компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру ГБУ «ППЦ» г. о. Тольятти устанавливаются директором в процентном соотношении к должностному окладу (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем компенсационных и стимулирующих выплат действующим в учреждении.

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

6.1 Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, на премии и надбавки, а также оказание материальной помощи работникам в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2 Работникам ГБУ «ППЦ» г. о. Тольятти может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвобождавшихся в результате экономии фонда труда.

6.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителя, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказания материальной помощи. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказания материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ «ППЦ» г.о Тольятти

6.6. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются оплачиваемые дни с сохранением заработной платы. Если сотрудник вакцинируется, то имеет право на 2 дня с сохранением заработной платы. Для

предоставления оплачиваемых дней с сохранением заработной необходимо предоставить в отдел кадров копию сертификата о вакцинации и заявление с указанием дат оплачиваемых дней с сохранением заработной платы.

6.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

## **7. НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ КОРРЕКЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДКА ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.**

7.1. Должностной оклад педагогам-психологам и другим работникам, занятым основным видом деятельности, выплачивается за установленную им норму часов рабочего времени:

7.1.1. за 18 часов основной работы в неделю - предоставление специализированной помощи детям, испытывающим трудности в обучении, социальной адаптации и развитии, и нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; предоставление образования по дополнительным образовательным программам дошкольного и общего образования;

7.1.2. за 18 часов основной работы в неделю, затраченных на подготовку к предоставлению следующих услуг: оказание специализированной помощи детям, испытывающим трудности в обучении, социальной адаптации и развитии, и нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; предоставление образования по дополнительным образовательным программам дошкольного и общего образования;

7.1.3. за 20 часов педагогической работы в неделю учителям-логопедам;

7.1.4. за 36 часов медицинской работы в неделю врачам-специалистам;

7.1.5. за 36 часов методистам.

7.2. Продолжительность рабочего времени административного, обслуживающего и технического персонала составляет 40 часов в неделю.

7.3. Общий объем трудовых затрат на выполнение предоставляемых услуг ГБУ «ППЦ» на календарный год устанавливается министерством образования и науки Самарской области.

## **8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.**

8.1. Выплата заработной платы осуществляется на основании трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.2. Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа

недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.3. Выплата заработной платы в ГБУ «ППЦ» производится 2 раза в месяц. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 8 числа следующего месяца посредством перечисления на указанные работниками счета держателей карты «МИР».

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки финансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до начала отпуска сотрудника.

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебной работе

| № п/п  | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания  |
|--|---|---|
| <b>1. Эффективность организационно-методической деятельности</b> |   |   |
| 1.1.   | Разработка работниками Учреждения и внедрение авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утвержденных экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня:  | 1 - 3 программ - 2 балла;<br>4 - 5 программ - 4 балла;<br>6 программ и более - 6 баллов |
| 1.2.   | Разработка работниками Учреждения и использование учебно-методических комплектов (УМК), отдельных элементов УМК, обеспечивающих реализацию авторских, модифицированных образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д. | УМК - 0,5 баллов, но не более 5 баллов  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 1.3.  | Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий различного уровня:<br>- в Учреждении и на муниципальном уровне<br>- на региональном уровне<br>- на федеральном уровне   | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла                                |
| 1.4.  | Наличие личных публикаций и публикаций специалистов по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) по итогам научно-методической и практической деятельности, соответствующей сфере деятельности Центра за отчетный период:<br>- статьи для сайта ППЦ и групп в соцсетях, городские СМИ (1-5 статей)<br>- официальные сборники регионального и федерального уровня (1-3 статьи)                  | 1 балл<br>2 балла   |
| 1.5.  | Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования:<br>- на региональном уровне<br>- на российском уровне | 3 балла<br>4 балла  |
| 1.6.  | Наличие индивидуальных и/или коллективных грантов у Учреждения:<br>- на муниципальном и региональном уровне<br>- на российском уровне  | 3 балла<br>4 балла  |
| 1.7.  | Доля граждан, положительно оценивших качество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи, коррекционной работы от общего числа обратившихся за получением услуги:<br>- на уровне среднеобластного целевого показателя<br>- выше уровня среднеобластного целевого показателя   | 3 балла<br>4 балла  |
| 1.8.  | Охват психолого-педагогической и медико-социальной помощью образовательных учреждений на курируемой территории (подтвержденный наличием договоров):  | от 80% до 95% -<br>3 балла;<br>от 96% до 100%<br>- 4 балла; |
| <b>2. Эффективность управленческой деятельности</b> |  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 2.1.  | Участие заместителя директора/педагогических работников Учреждения в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп:<br>участие руководителя:<br>на региональном уровне<br>на федеральном уровне и выше | 2 балл<br>4 балл  |
| 2.2.  | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период   |   |
| <b>3. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b> |   |   |
| 3.1.  | Наличие не менее чем у 50% педагогических работников Учреждения (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий  | 1 балл  |
| 3.2.  | Доля педагогических работников Учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа  | 0,25 б. – за каждого работника свыше 33% от общего числа работников, но не более 2 баллов |
| 3.3.  | Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления учреждения   |   |
| 3.4.  | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»; на уровне области; на федеральном уровне   |   |
| 3.5.  | Наличие наградений (благодарственные письма, почетные грамоты и др.)<br>- локальные, городские<br>- региональные, федеральные   |   |

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХР, заместителя директора по ФЭР, бухгалтера, контрактного управляющего

| № п/п  | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценивания |
|--|--|------------------|
| <b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> |  |                  |
| 1.1.   | Отсутствие травматизма среди участников научно-образовательного процесса   | 1 балл           |
| 1.2.   | Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников научно-образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств | 1 балл           |

|       |  |                          |
|-------|--|--------------------------|
| 1.3.  | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности;   | 1 балл                   |
| 1.4.  | Выполнение функций хозяйственного обслуживания и надлежащего технического и санитарно-гигиенического состояния здания, обеспечивающее бесперебойный, безопасный режим работы ОУ:<br>- обеспечение постоянно-действующего режима теплоснабжения и водоснабжения;<br>- обеспечение сохранности электрощитков и электрического оборудования;<br>- обеспечение бесперебойного режима работы телефонной связи и интернета;<br>- своевременная подготовка документов на подключение здания к отоплению;<br>- организация сбора ТБО;<br>- руководство работами по благоустройству, уборке помещений ГБУ «ППЦ»;<br>- обеспечение соблюдения правил контрольно-пропускного режима ОУ; | 1 балл по каждому пункту |
| 1.5.  | Обеспечение своевременной подготовки к началу учебного года без замечаний  | 1 балл                   |
| 1.6.  | Эффективная организация и совершенствование противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности   |                          |
| 1.7.  | Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов:<br>- оптимальное планирование, своевременная передвижка финансовых средств;<br>- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода;   | 1 балл<br>1 балл         |
| 1.8.  | Отсутствие замечаний:<br>- по срокам подачи и точности оформления отчетной документации;<br>- по процедуре заключения договоров;<br>- по оформлению платежных поручений, регистрация договоров и ведение ПФХД по бюджету;  | 1 балл по каждому пункту |
| 1.9.  | Своевременное исполнение поручений директора по финансово-хозяйственным вопросам;  |                          |
| 1.10. | Соблюдение правил хранения и архивирования документации;   |                          |



|       |  |  |
|-------|--|--|
| 1.11. | Участие в общественных мероприятиях, направленных на развитие учреждения;  |  |
| 1.12. | <p>Организация деятельности по закупкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное составление плана-графика закупок и его своевременное размещение в единой информационной системе;</li> <li>- своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов;</li> <li>- своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок;</li> <li>- своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством;</li> <li>- ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе;</li> <li>- заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд;</li> <li>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.);</li> </ul> |  |

### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) педагога-психолога Центра включают в себя следующие показатели:

| № п/п     | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-----------|--|------------------|
| <b>1.</b> | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>        |                  |

|      |  |  |
|------|--|--|
| 1.1. | Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении   | 20%-39% от числа обучающихся - 1 балл<br>40%-59% от числа обучающихся - 2 балла<br>60% и более - 3 балла |
| 1.2. | Положительная динамика в результатах психо-профилактической работы с обучающимися по проблемам: межличностных конфликтов, употребления ПАВ, суицидального поведения, экстремизма, кибербуллинга и др:<br>- отсутствие положительного результата за отчетный период<br>- наличие положительного результата за отчетный период | 0 баллов<br>3 балл   |
| 1.3. | Результативность деятельности в составе экспертных групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (на регулярной основе):<br>- территориальная ПМПК<br>- ППк образовательной организации  | 3 балла<br>1 балл  |
| 1.4. | Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки, участие в грантах (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)  | в течении года<br>3 балла  |
| 1.5. | Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | 51-60% 1 балл<br>61-75% 2 балла<br>76-85% 3 балла<br>свыше 85% 4 балла                                   |
| 1.6. | Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | 51-60% 1 балл<br>61-75% 2 балла<br>76-85% 3 балла<br>свыше 85% 4 балла                                   |
| 1.7. | Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | 51-60% 1 балл<br>61-75% 2 балла<br>76-85% 3 балла<br>свыше 85% 4 балла                                   |
| 1.8. | Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания  | 1 балл   |

| <b>2. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</b> |  |  |
|--|--|--|
| 2.1.   | Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах (в т.ч. публикации в электронных сборниках) по итогам научно-методической и практической деятельности, соответствующей сфере деятельности Центра:<br>- статьи для сайта ППЦ и групп в соцсетях, городские СМИ (1-5 статей)<br>- официальные сборники регионального и федерального уровня (1-3 статьи) | 1 балл<br>2 балла  |
| 2.2.   | Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса   | 1 балл   |
| 2.3.   | Разработка и использование ЦОР, ЭОР к основным коррекционно-развивающим и психо-профилактическим программам  | 1 балл   |
| <b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>   |  |  |
| 3.1.   | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер):<br>- муниципальный уровень (участник, лауреат)<br>- региональный уровень (участник, лауреат)<br>- федеральный уровень (участник, лауреат)<br>- любой уровень (призер)   | в течении года<br>1 балл<br>2 балла<br>3 балла<br>5 баллов |
| 3.2.   | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер)<br>- муниципальный уровень (участник, лауреат)<br>- региональный уровень (участник, лауреат)<br>- федеральный уровень (участник, лауреат)<br>- любой уровень (призер)   | в течении года<br>1 балл<br>2 балла<br>3 балла<br>5 баллов |
| 3.3.   | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО:<br>- 1-2 мероприятия<br>- 3 и более   | 1 балл<br>2 балла  |

|       |   |                              |
|-------|---|------------------------------|
| 3.4.  | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- федерального уровня                                    | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла |
| 3.5.  | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (наличие разработки (программы), рецензии по результатам экспертизы программы, аналитического отчета)   | в течении года<br>5 баллов   |
| 3.6.  | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психо-профилактической направленности (наличие разработки (программы), рецензии по результатам экспертизы программы, аналитического отчета)   | в течении года<br>5 баллов   |
| 3.7.  | Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие (наличие разработки (программы), рецензии по результатам экспертизы программы, аналитического отчета) | в течении года<br>5 баллов   |
| 3.8.  | Расширение функциональных обязанностей, выполнение общественной нагрузки (профсоюзная работа, работа в резервном составе ПМПК, волонтерство и др. общественнозначимая работа)   | 1 балл                       |
| 3.9.  | Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (с предоставлением подтверждающего документа: свидетельство, сертификат, удостоверение, диплом)   | 1 балл                       |
| 3.10. | Наличие наградений (благодарственные письма, почетные грамоты и др.)<br>- локальные, городские<br>- региональные, федеральные   | 1 балл<br>2 балла            |

### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.1.**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-логопеда, учителя-дефектолога** (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

| №<br>п/п   | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания  |
|--|---|---|
| <b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> |   |   |
| 1.1.   | Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):  |   |
| 1.1.1.   | Учителя-логопеда, сопровождающего детей дошкольного возраста с ТНР и ФФН и сохранным интеллектуальным развитием:<br>по разделу «звукопроизношение»<br>по разделу «развитие фонематических процессов»<br>по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>по разделу «развитие лексического строя речи»<br>по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>по разделу «развитие связной речи»   | 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл<br>40%-59% от числа обучающихся – 2 балла<br>60% и более от числа обучающихся – 3 балла |
| 1.1.2.   | Учителя-логопеда, сопровождающего детей с нарушениями устной и письменной речи с сохранным интеллектуальным развитием:<br>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)<br>по разделу «развитие фонематических процессов»<br>по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>по разделу «развитие лексического строя речи»<br>по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>по разделу «развитие связной речи»<br>по разделу «формирование письменной речи» | 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл<br>40%-59% от числа обучающихся – 2 балла<br>60% и более от числа обучающихся – 3 балла |

|        |  |   |
|--------|--|---|
| 1.1.3. | Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):<br>по разделу «звукопроизношение»<br>по разделу «развитие фонематических процессов»<br>по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>по разделу «развитие лексического строя речи»<br>по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>по разделу «формирование письменной речи» | 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл<br>20%-29% от числа обучающихся – 2 балла<br>30% и более от числа обучающихся – 3 балла |
| 1.1.4. | Учителя-дефектолога (сопровождение обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования)  | 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл<br>20%-29% от числа обучающихся – 2 балла<br>30% и более от числа обучающихся – 3 балла |
| 1.1.5. | Результативность деятельности в составе экспертных групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (на регулярной основе):<br>- территориальная ПМПК<br>- ППк образовательной организации  | 3 балла<br>1 балл   |
| 1.2.   | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)   | 55-60% - 1 балл<br>61-75% - 2 балла<br>76-85% - 3 балла<br>свыше 85% - 4 балла  |
| 1.3.   | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)   | 55-60% - 1 балл<br>61-75% - 2 балла<br>76-85% - 3 балла<br>свыше 85% - 4 балла  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| 1.4.   | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)   | 55-60% - 1 балл<br>61-75% - 2 балла<br>76-85% - 3 балла<br>свыше 85% - 4 балла |
| 1.5.   | Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания  | 1 балл   |
| <b>2. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</b> |  |  |
| 2.1.   | Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах (в т.ч. публикации в электронных сборниках) по итогам научно-методической и практической деятельности, соответствующей сфере деятельности Центра:<br>- статьи для сайта ППЦ и групп в соцсетях, городские СМИ (1-5 статей)<br>- официальные сборники регионального и федерального уровня (1-3 статьи) | 1 балл<br>2 балла  |
| 2.2.   | Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом  | 1 балл   |
| 2.3.   | Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:<br>ЦОР и ЭОР для обучающихся;<br>ЦОР и ЭОР для родителей;<br>ЦОР и ЭОР для педагогов   | 1 балл   |
| <b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>   |  |  |
| 3.1.   | Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель<br>- муниципальный уровень (участник, лауреат)<br>- региональный уровень (участник, лауреат)<br>- федеральный уровень (участник, лауреат)<br>- любой уровень (призер)  | в течении года<br>1 балл<br>2 балла<br>3 балла<br>5 баллов                     |
| 3.2.   | Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (с предоставлением подтверждающего документа: свидетельство, сертификат, удостоверение, диплом)  | 1 балл   |

|      |  |                              |
|------|--|------------------------------|
| 3.3. | Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, в резервном составе территориальной ПМПК, ППк ОО) (наличие приказов, сертификатов)  | 1 балл                       |
| 3.4. | Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки, участие в грантах (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)  | в течении года<br>3 балла    |
| 3.5. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО:<br>- 1-2 мероприятия<br>- 3 и более   | 1 балл<br>2 балла            |
| 3.6. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- федерального уровня   | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла |
| 3.7. | Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии по результатам экспертизы программы, аналитического отчета) | В течении года<br>5 баллов   |
| 3.8. | Расширение функциональных обязанностей, выполнение общественной нагрузки (профсоюзная работа, волонтерство и др. общественнозначимая работа)   | 1 балл                       |
| 3.9. | Наличие наградений (благодарственные письма, почетные грамоты и др.)<br>- локальные, городские<br>- региональные, федеральные  | 1 балл<br>2 балла            |



### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.2.**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **социального педагога**

| № п/п  | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания    |
|--|---|---------------------|
| <b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> |   |                     |
| 1.1.   | Результативность деятельности в составе экспертных групп по вопросам психолого-педагогического и социального сопровождения образовательного процесса (на регулярной основе):<br>- территориальная ПМПК<br>- ППк образовательной организации   | 3 балла<br>1 балл   |
| 1.2.   | Создание, ведение и совершенствование персонафицированного информационного банка данных о состоянии физического и психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития по итогам прохождения ПМПК  | 1 балл              |
| 1.3.   | Мониторинг исполнения рекомендаций ПМПК в ОО города, с последующим анализом динамики и составлением аналитического отчета, отражающего количественные и качественные характеристики состояния психофизиологического здоровья обучающихся с рекомендациями по созданию комфортной и безопасной образовательной среды | 3 балла             |
| 1.4.   | Положительная динамика в результатах профилактической работы с неблагополучными семьями в отношении реализации образовательного маршрута обучающимися на всех уровнях образования:<br>- отсутствие положительного результата за отчетный период<br>- наличие положительного результата за отчетный период           | 0 баллов<br>3 балла |
| 1.5.   | Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания   | 1 балл              |
| <b>2. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>                   |   |                     |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 2.1.  | <p>Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный уровень (участник, лауреат)</li> <li>- региональный уровень (участник, лауреат)</li> <li>- федеральный уровень (участник, лауреат)</li> <li>- любой уровень (призер)</li> </ul> | <p>в течении года</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> |
| 2.2.  | <p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (с предоставлением подтверждающего документа: свидетельство, сертификат, удостоверение, диплом)</p>  | 1 балл  |
| 2.3.  | <p>Расширение функциональных обязанностей, выполнение общественной нагрузки (профсоюзная работа, волонтерство и др. общественнозначимая работа)</p>   | 1 балл  |
| 2.4.  | <p>Наличие награждений (благодарственные письма, почетные грамоты и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- локальные, городские</li> <li>- региональные, федеральные</li> </ul>  | <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>  |
| <b>3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b> |   |   |
| 3.1.  | <p>Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей</p>   | 1балл   |

### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.3**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

| № п/п  | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания   |
|--|---|--|
| <b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> |   |  |
| 1.1.   | Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период   | 1 балл   |
| <b>2. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>                   |   |  |
| 2.1.   | Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период:<br>- муниципальный уровень (участник, лауреат)<br>- региональный уровень (участник, лауреат)<br>- федеральный уровень (участник, лауреат)<br>- любой уровень (призер) | в течении года<br><br>1 балл<br>2 балла<br>3 балла<br>5 баллов |
| 2.2.   | Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства (участник, лауреат, призер), подготовленных методистом за отчётный период:<br>- муниципальный уровень (участник, лауреат)<br>- региональный уровень (участник, лауреат)<br>- федеральный уровень (участник, лауреат)<br>- любой уровень (призер)            | в течении года<br><br>1 балл<br>2 балла<br>3 балла<br>5 баллов |

|       |   |   |
|-------|---|---|
| 2.3.  | Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период:<br>- 1-2 мероприятия<br>- 3 и более   | 1 балл<br>2 балла                         |
| 2.4.  | Результативность участия педагогов отдела в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- федерального уровня  | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла              |
| 2.5.  | Наличие у методиста и специалистов отдела личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) по итогам научно-методической и практической деятельности, соответствующей сфере деятельности Центра за отчётный период:<br>- статьи для сайта ППЦ и групп в соцсетях, городские СМИ (1-5 статей)<br>- официальные сборники регионального и федерального уровня (1-3 статьи) | 1 балл<br>2 балла                         |
| 2.6.  | Разработанные методистом (специалистами отдела) и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (наличие разработки (программы), рецензии по результатам экспертизы программы, аналитического отчета)   | в течении года<br>5 баллов                |
| 2.7.  | Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период  | до 90% - 1 балл<br>91 % и более – 2 балла |
| 2.8.  | Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период   | свыше 33% - 1 балл                        |
| 2.9.  | Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов), наличие грантов за отчётный период  | В течении года<br>5 баллов                |
| 2.10. | Результативность деятельности методиста в составе экспертных групп (рабочие группы, методобъединения различного уровня, жюри и т.д.)  | 1 балл                                    |
| 2.11. | Охват психолого-педагогической и медико-социальной помощью образовательных учреждений на курируемой территории (подтверждённый наличием договоров)  |   |

|       |   |                   |
|-------|---|-------------------|
| 2.12. | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии методиста в программе наставничества по модели педагог-педагог   | 1 балл            |
| 2.13. | Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (с предоставлением подтверждающего документа: свидетельство, сертификат, удостоверение, диплом) | 1 балл            |
| 2.14. | Наличие награждений (благодарственные письма, почетные грамоты и др.)<br>- локальные, городские<br>- региональные, федеральные  | 1 балл<br>2 балла |

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 .**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **врача-специалиста**

| № п/п  | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Шкала оценивания  |
|--|--|-------------------|
| <b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> |  |                   |
| 1.1.   | Результативность деятельности в составе экспертных групп по вопросам психолого-педагогического и медицинского сопровождения образовательного процесса (на регулярной основе):<br>- территориальная ПМПК<br>- ППк образовательной организации | 3 балла<br>1 балл |
| 1.2.   | Повышение качества оказания медицинской консультационной помощи: наличие положительных отзывов пациентов   | 1 балл            |
| 1.3.   | Увеличение охвата медицинской консультационной помощью в работе ПМПК по сравнению с прошедшим периодом   | 3 балла           |
| 1.4.   | Участие в мероприятиях психопросвещения  | 1 балл            |
| 1.5.   | Комплексное взаимодействие со специалистами ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти по вопросам оказания психолого-педагогической и медицинской помощи детям с ОВЗ   | 3 балла           |
| 1.6.   | Проведение мероприятий, направленных на профилактику заболеваемости сотрудников и посетителей ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти в эпидемический период   | 1 балл            |

|      |   |        |
|------|---|--------|
| 1.7. | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, а также по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания | 1 балл |
|------|---|--------|

### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **прочего персонала** (инженер-программист, администратор, уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтер)

| № п/п   | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Шкала оценивания |
|---|---|------------------|
| <b>1. Результативность деятельности специалиста по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> |   |                  |
| 1.1.  | Участие в подготовке учреждения к учебному году (за рамками своих функциональных обязанностей).   |                  |
| 1.2.  | Использование IT-технологий в рабочем процессе.   |                  |
| 1.3.  | Создание и совершенствование условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям.                         |                  |
| 1.4.  | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок.   |                  |
| 1.5.  | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом). |                  |

|      |  |  |
|------|--|--|
| 1.6  | Отсутствие ошибок в подготовленных документах, контроль за соблюдением сроков исполнения документации  |  |
| 1.7  | Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.  |  |
| 1.8  | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников и посетителей Центра (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение высокого уровня комфортности рабочей среды (по результатам внешней оценки).   |  |
| 1.9  | Эффективная организация или проведение мероприятий, направленных на сохранность и развитие здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).  |  |
| 1.10 | Выполнение функций хозяйственного обслуживания и надлежащего технического и санитарно-гигиенического состояния здания, обеспечивающее безопасный режим работы ОУ:<br>- обеспечение сохранности электрощитков и электрического оборудования, тепло и водоснабжения;<br>- обеспечение бесперебойного режима работы телефонной связи и интернета;<br>- своевременное выполнение санитарно-гигиенических норм (вынос ТБО, генеральная и промежуточная уборка помещений и входной зоны);<br>- обеспечение соблюдения правил контрольно-пропускного режима ОУ. |  |
| 1.11 | Соблюдение правил ведения и хранения документации;   |  |
| 1.12 | Участие в общественных мероприятиях, направленных на развитие учреждения   |  |
| 1.13 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса, отсутствие дисциплинарных замечаний  |  |