РАССМОТРЕНО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
на Общем собрании работников	Председатель профсоюзного комитета	Директор
Протокол № 2 от 20.10.2023	_____ Е.Д. Любова « 23 » октября 2023 года	_____ И.В.Орлова Приказ № 119--Д от « 23 » октября 2023 года

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения городского округа "Город Архангельск" «Городской центр экспертизы, мониторинга, психолого-педагогического и информационно-методического сопровождения «Леда»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Городской центр экспертизы, мониторинга, психолого-педагогического и информационно-методического сопровождения «Леда» (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск» от 05.05.2017 № 478 (с изменениями и дополнениями) (далее - Примерное положение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения городского округа "Город Архангельск" «Городской центр экспертизы, мониторинга, психолого-педагогического и информационно-методического сопровождения «Леда» (далее – МБУ Центр «Леда») в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБУ Центр «Леда»:

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителя МБУ Центр «Леда» и его заместителей,

требования к структуре фонда оплаты труда работников МБУ Центр «Леда»,

а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБУ Центр «Леда» формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности МБУ Центр «Леда».

1.4. Порядок оплаты труда работников МБУ Центр «Леда» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ Центр «Леда» и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права.

1.5. Оплата труда работников МБУ Центр «Леда» устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в МБУ Центр «Леда»;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в МБУ Центр «Леда» ;

ж) настоящего Положения;

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ Центр «Леда».

1.6. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников МБУ Центр «Леда» и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

1.8. Фонд оплаты труда работников МБУ Центр «Леда» формируется с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным

уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" в отношении МБУ Центр «Леда», осуществляющих исполнение государственных (муниципальных) функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами городского округа "Город Архангельск" полномочиями по осуществлению государственных (муниципальных) функций, возложенных на Администрацию городского округа "Город Архангельск", а также обеспечивающих деятельность департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" (административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников МБУ Центр «Леда» определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников МБУ Центр «Леда» и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную штатную численность указанных работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится департаментом образования Администрации городского округа "Город Архангельск" до руководителя МБУ Центр «Леда» ежегодно в срок до 1 января.

1.9. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу МБУ Центр «Леда» относятся руководитель и заместители руководителя;

к прочему персоналу МБУ Центр «Леда» относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу МБУ Центр «Леда» относятся работники, не

отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу МБУ Центр «Леда», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом МБУ Центр «Леда» целей деятельности учреждения.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу МБУ Центр «Леда», разрабатывается на основе пункта 1.10 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя МБУ Центр «Леда». Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу МБУ Центр «Леда», утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Для оплаты труда в МБУ Центр «Леда» устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам :

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ		
1	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ 2 –ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ педагог дополнительного образования; социальный педагог	10456,0
2	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ 3-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ методист; педагог-психолог; воспитатель	11502,0
3	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ	

	КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ 4-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ учитель-дефектолог; учитель-логопед; тьютор	12547,0

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ		
4	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ» 1-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ документовед; инженер-программист (программист)	7888,0
5	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ» 4-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ, ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ 1-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ, ПО КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПРОИЗВОДНОЕ ДОЛЖНОСТНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ «ВЕДУЩИЙ» ведуший документовед; ведущий инженер-программист (программист)	10491,0

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ		
6	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ» 1-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5613,0

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
7	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ВРАЧИ И ПРОВИЗОРЫ» 2-ГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ врач-специалист	14002,0

2.2. В целях дифференциации оплаты труда работников МБУ Центр «Леда» предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" – "б" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.4, 2.5 и 2.6 настоящего Положения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ Центр «Леда» осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителя МБУ Центр «Леда» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБУ Центр «Леда» в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления Администрации

городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказов руководителя МБУ Центр «Леда» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБУ Центр «Леда» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ Центр «Леда» подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ Центр «Леда» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются специалистам психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов, работающих на базе МБУ Центр «Леда», в размере 1,2.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,20;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,15.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного звания устанавливаются за наличие:

ученой степени – работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в МБУ Центр «Леда»;

ученого звания – работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в МБУ Центр «Леда»;

почетного звания – работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в МБУ Центр «Леда».

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МБУ Центр «Леда», повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

работникам МБУ Центр «Леда», имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1;

работникам МБУ Центр «Леда», имеющим ученую степень доктора наук – 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в МБУ Центр «Леда», повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляют:

работникам МБУ Центр «Леда», имеющим ученое звание доцента – 0,1;

работникам , МБУ Центр «Леда» имеющим ученое звание профессора – 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в МБУ Центр «Леда», повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в МБУ Центр «Леда» по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в приложении № 8 данного Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники МБУ Центр «Леда» окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники МБУ Центр «Леда» впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники МБУ Центр «Леда» заключили трудовой договор на работу

в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам МБУ Центр «Леда» -молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. По истечении данного периода работнику устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

-нахождение работника МБУ Центр «Леда» в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-нахождение работника МБУ Центр «Леда» на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

2.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника МБУ Центр «Леда».

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты,

обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам МБУ Центр «Леда»:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБУ Центр «Леда» в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам МБУ Центр «Леда» занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам МБУ Центр «Леда» занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 6 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата устанавливается после проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и только в случае, если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской

Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в оплату труда работников МБУ Центр «Леда».

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБУ Центр «Леда» за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии со статьями 152 – 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, устанавливаются:

а) за заведование учебными кабинетами, библиотекой (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности).

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за заведование учебными кабинетами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности) составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер выплат компенсационного характера работнику учреждения, за заведование библиотекой (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности) составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам МБУ Центр «Леда» на основании приказов директора учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работников МБУ Центр «Леда» к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами МБУ Центр «Леда» с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников МБУ Центр «Леда» для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В МБУ Центр «Леда» устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).

4.4. Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам МБУ Центр «Леда» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБУ Центр «Леда».

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет и конкретные размеры

процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяются следующим образом:

от 2 до 5 лет – 15 %;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 20 лет –25%;

свыше 20 лет – 30%.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится руководителем МБУ Центр «Леда» на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем с МБУ Центр «Леда» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам, имевшим статус работников - молодых специалистов надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по истечении трех лет, после прекращения действия повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБУ Центр «Леда», относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный квартал.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников МБУ Центр «Леда».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников МБУ Центр «Леда» определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников МБУ Центр «Леда» определяются в соответствии с приложениями №№ 1; 2; 3; 4; 5 к данному Положению.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником МБУ Центр «Леда» в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников МБУ Центр «Леда», направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые получены за расчетный период всеми работниками МБУ Центр «Леда», которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора МБУ Центр «Леда» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками МБУ Центр «Леда» в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в МБУ Центр «Леда», с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется на общем собрании работников МБУ Центр «Леда» и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя МБУ Центр «Леда» об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников МБУ Центр «Леда», всем работникам выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного года. Дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяется комиссией МБУ Центр «Леда» и (или) руководителем МБУ Центр «Леда».

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу МБУ Центр «Леда», с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном

отношении к окладу (должностному окладу) работника МБУ Центр «Леда» .

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

При применении премиальной выплаты по итогам работы, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам МБУ Центр «Леда», которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам МБУ Центр «Леда» единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем МБУ Центр «Леда».

4.8. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам МБУ Центр «Леда» единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск".

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области, награды Общественной палаты Архангельской области.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере:

при награждении государственными наградами Российской Федерации	10 000 руб.
при награждении ведомственными наградами Российской Федерации	5000 руб.
при награждении наградами Архангельской области	3000 руб.
при награждении наградами городского округа «Город Архангельск»	2000 руб.

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положениям об оплате труда. В трудовые договоры работников учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 3 пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам МБУ Центр «Леда» на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников МБУ Центр «Леда» и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. К выплатам социального характера относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск»;

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника в размере до 10 (Десяти) тысяч рублей работающему по основному месту работы (по основной должности) не менее 6 месяцев.

5.2. К значимым событиям в жизни работника относятся: вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации).

5.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника может быть оказана работникам МБУ Центр «Леда» за счет экономии фонда оплаты труда учреждения или за счет средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения на основании представленных документов, подтверждающих факт произошедшего события.

5.4. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения, которое подается в течение одного месяца, со дня значимого события с приложением копий документов, подтверждающих факт значимого события.

VI. Особенности оплаты труда директора, заместителей директора МБУ Центр «Леда»

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов(ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется для муниципального бюджетного учреждения городского округа "Город Архангельск" "Городской центр экспертизы, мониторинга, психолого-педагогического и информационно-методического сопровождения "Леда" как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы)работников, сложившийся по всем учреждениям дополнительного образования детей ГО «Город Архангельск».

Должностной оклад руководителя учреждения и заместителей руководителя округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном

трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом директора департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы)работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителю учреждения и расчет должностного оклада руководителю учреждения утверждаются приказом директора департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается

на размер повышающих коэффициентов:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу руководителя учреждения, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, образует новый должностной оклад руководителя учреждения. Размер нового должностного оклада определяется путем умножения размера должностного оклада на соответствующий повышающий коэффициент к должностному окладу. На новый должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если к должностному окладу руководителя учреждения могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Примерного положения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте "б" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного звания, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки по профилю его работы в учреждении, указанные в приложении № 8 к настоящему положению.

6.5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются:

в размере 0,04 - при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,05 - при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,03 - при наличии почетного звания, указанного в пунктах 1 и 2 приложения № 8 к настоящему положению;

в размере 0,02 - при наличии почетного звания, указанного в пунктах 3,4,5,6 приложения N 8 к настоящему положению.

Руководителю учреждения, имеющему несколько ученых степеней, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня принятия решения соответствующей комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Руководителю учреждения, имеющему несколько почетных званий, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня подписания правового акта о присвоении почетного звания или награждении нагрудным знаком, знаком, значком.

6.6. Администрация городского округа "Город Архангельск" по ходатайству департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" в пределах фонда оплаты труда учреждения имеет право установить руководителю учреждения индивидуальный должностной оклад при условии:

если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей;

создания нового учреждения, за исключением изменения типа учреждения, (сроком не более чем на 2 года);

если при установлении размера должностного оклада, установленного в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности

учреждения, не учтено закрепление за муниципальным учреждением на праве оперативного управления нового здания для осуществления образовательной деятельности.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя МБУ Центр «Леда» устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУ Центр «Леда».

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя учреждения трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя МБУ Центр «Леда» подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителя МБУ Центр «Леда» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБУ Центр «Леда», в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителя МБУ Центр «Леда» размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения в соответствии с разделом III данного Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников МБУ Центр «Леда» на основании:

распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" по социальным вопросам – в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя МБУ Центр «Леда» – в отношении заместителей руководителя учреждений.

6.9. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются распоряжением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" в пределах фондов оплаты труда МБУ Центр «Леда» с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда руководителя учреждения, на основании предложений департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", сформированных в соответствии с Положением о порядке стимулирования труда руководителей

учреждений, утвержденным постановлением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск".

6.10. Для заместителей руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-премии за интенсивность и высокие результаты работы (устанавливаются в соответствии с Приложением № 7 данного Положения и на основании решения комиссии, создаваемой в МБУ Центр «Леда» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации);

-премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ (устанавливаются в соответствии с п.4.7 данного Положения);

- премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (устанавливаются в соответствии с п.4.8 данного Положения).

6.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя МБУ Центр «Леда» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и на основании приказов руководителя учреждения.

6.12. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю и заместителям руководителя учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений Администрации городского округа "Город Архангельск" – в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя МБУ Центр «Леда» – в отношении заместителей руководителя учреждения.

6.13. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя МБУ Центр «Леда», формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников МБУ Центр «Леда» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание МБУ Центр «Леда» составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности работников МБУ Центр «Леда» , в том числе административно-управленческого персонала, медицинских и педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники МБУ Центр «Леда», которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников МБУ Центр «Леда» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБУ Центр «Леда».

VIII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников МБУ Центр «Леда».

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

7.2 Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

7.3. Доля, указанная в пункте 7.2 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

7.4. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и прочим персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 7.2 - 7.3 настоящего Положения).

7.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением за исключением премиальных

выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

По итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя учреждения не должна превышать 70 процентов среднемесячной заработной платы руководителя учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

7.6. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

7.7. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов – психологов МБУ Центр «Леда» (за исключением специалистов ПМПК) для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Документальное подтверждение
1	Качество и доступность психолого-педагогической помощи	1.1. Увеличение охвата психолого-педагогической помощью обратившихся клиентов за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом: -на 5 % -на 10% и более	0,5 1	Отчет регистратуры, отчет педагога-психолога, отчет заместителя директора
		1.2. Коррекционно-развивающая групповая работа с детьми и обучающимися: -1 группа -2 и более групп	2 5	Отчет регистратуры, отчет педагога-психолога, отчет заместителя директора
		1.3. Положительная динамика расширения спектра психолого-педагогических услуг детям в возрасте до 18 лет и их родителям (законным представителям), педагогам муниципальных учреждений, в зависимости от проблематики обращений указанной категории граждан (новые программы, проекты, виды услуг)	1	Протоколы педагогических советов об утверждении программ, отчеты заместителей директора

		1.4. Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов)	1	Договоры, приказы, благодарственные письма социальных партнеров, протоколы мероприятий
		1.5. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.) при создании особых условий: до 5 чел. от 6 до 10 чел. более 11 чел.	 1 2 3	Справки, адаптированные программы, индивидуальные образовательные маршруты.
		1.6. Организация работы с разновозрастными группами (категориями) клиентов	1	Отчет регистратуры, отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.6. Организация работы с родителями (законными представителями) детей, посещающих Центр: -разовое мероприятие -цикл мероприятий в отчетном периоде	 0,5 1	Информационные справки, фотоотчеты
2	Методическая работа и повышение имиджа учреждения	2.1. Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: -систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период); -внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 16 часов); -обучение в магистратуре, аспирантуре	 0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
		2.2. Трансляция своего опыта (выступления,		Справки, сертификаты участников, конспекты

		мастер-классы) на муниципальном уровне (за каждое выступление) на региональном уровне (за каждое выступление) на межрегиональном, Всероссийском или международном уровне (за каждое выступление)	 1 1,5 2	выступлений, листы регистрации присутствующих, отзывы
		2.3. Участие специалиста в конкурсах, проектах разного уровня участие: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждый конкурс,проект)	 1 1,5 2 3 4 5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.4.Участие обучающихся в конкурсах, проектах разного уровня под руководством педагога-психолога: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за одного участника)	 0,3 0,5 1 0,5 1 1,5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.5. Публикации в печатных, интернет-изданиях различного уровня с дальнейшим размещением на официальном сайте учреждения: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за 1 публикацию)	 1 1,5 2	Титульный лист печатного издания, статьи, скриншоты страниц
		2.6. Создание элементов	1	Фотоотчеты

		образовательной инфраструктуры в отчетном периоде (оформление стендов по профилю деятельности, кабинетов и т.д.)		
		2.7. Участие в онлайн-консультировании: -систематическое ведение тематических групп в социальных сетях в сети Интернет (за каждую группу); -консультирование (обследование) в режиме видео-связи (за каждого клиента); -консультирование по телефону (за каждых трех клиентов)	5 0,5 1	Скриншоты страниц, отчет регистратуры, справки заместителя директора
		2.8. Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий (за каждое мероприятие) -на уровне учреждения -на городском уровне -на региональном уровне	0,5 1 1,5	Приказы, распоряжения, экспертное заключение, копия протокола, благодарности, грамоты
		2.9. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения (за каждый материал)	0,5	Скриншоты страниц
		2.10. Личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, других мероприятиях по благоустройству учреждения	1	Ходатайство заместителя директора по АХР
		2.11. Консультирование педагогических работников образовательных учреждений по вопросам психолого-педагогического сопровождения конкретного обучающегося, класса, семьи (за каждую консультацию)	1	Отчет педагога-психолога, отчет заместителя директора
		2.12. Участие в	1	Грамоты,

		общественно значимой деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, на сплочение и объединение коллектива (художественная самодеятельность, благотворительные акции и т.д.)		благодарности, ходатайства, фотоотчеты
		2.13. Исполнение функций наставника: -за каждого студента; -за каждого педагога	 10 15	Отчет педагога-психолога, отчет заместителя директора
3.	Эффективность деятельности	3.1. Исполнительская дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление планов и отчетов, заполнение внутренней документации, запрашиваемой информации, исполнение приказов, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	1	Отчеты заместителей директора, отсутствие замечаний со стороны администрации, департамента образования
		3.2. Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного периода качества оказания муниципальной услуги: 75% и выше объема содержания муниципальной услуги: 100% - 200% 200% и выше (рассчитывается в зависимости от количества занимаемых ставок, нагрузки)	 1 1 2	Анкеты, опрос клиентов, отчет регистратуры, отсутствие жалоб Отчет педагога, отчет регистратуры, заместителя директора за период
		3.3. Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с клиентами	1	Входящая, промежуточная и исходящая диагностика. Анализ полученных результатов. Отчет специалиста
4	Уменьшение премии	4.1. Нарушение Правил трудового распорядка, графика циклограммы	-1	Книга учета рабочего времени, докладные, жалобы
		4.2. Нарушение санитарно-	-1	Санкнижка,

		эпидемиологического режима		своевременное прохождение медицинских комиссий, санминимумов
		4.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	-1	Акты, докладные
		4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	-1	Акты, докладные
		4.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	Акты, докладные, результаты инвентаризации
		4.6.Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения	-1	докладные, жалобы
Максимальное количество баллов			**50**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителей-логопедов (учителей-дефектологов) МБУ Центр «Леда» (за исключением специалистов ПМПК) для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Документальное подтверждение
1	Качество и доступность психолого-педагогической помощи	1.1. Увеличение охвата коррекционной помощью обратившихся клиентов за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом: -на 5 % -на 10% и более	 0,5 1	Отчет регистратуры, отчет учителя-логопеда (учителя-дефектолога), отчет заместителя директора
		1.2.Применение информационно-коммуникационных, в том числе сетевых и дистанционных, технологий (ИКТ).	2	Отчет учителя-логопеда (учителя-дефектолога), отчет заместителя директора
		1.3. Положительная динамика расширения спектра психолого-педагогических услуг детям в возрасте до 18 лет и их родителям (законным представителям), педагогам муниципальных учреждений, в зависимости от проблематики обращений указанной категории граждан	1	Протоколы педагогических советов об утверждении программ, отчеты заместителей директора

		(новые программы, проекты, виды услуг)		
		1.4. Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов)	1	Договоры, приказы, благодарственные письма социальных партнеров, протоколы мероприятий
		1.5. Организация работы с разновозрастными группами (категориями) клиентов	1	Отчет регистратуры, отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.6. Организация работы с родителями (законными представителями) детей, посещающих Центр: -разовое мероприятие -цикл мероприятий в отчетном периоде	0,5 1	Информационные справки, фотоотчеты
2	Методическая работа, создание условий для осуществления образовательной деятельности и повышение имиджа учреждения	2.1. Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: -систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период); -внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 16 часов); -обучение в магистратуре, аспирантуре	0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
		2.2. Трансляция своего опыта (выступления, мастер-классы) на муниципальном уровне (за каждое выступление) на региональном уровне (за каждое выступление) на межрегиональном, Всероссийском или международном уровне (за каждое выступление)	1 1,5 2	Справки, сертификаты участников, конспекты выступлений, листы регистрации присутствующих, отзывы
		2.3. Участие специалиста в конкурсах, проектах разного уровня участие: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или	1 1,5 2	Сертификаты, грамоты, дипломы

		международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждый конкурс,проект)	 3 4 5	
		2.4.Участие обучающихся в конкурсах, проектах разного уровня под руководством учителя-логопеда (учителя-дефектолога): на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за одного участника)	 0,3 0,5 1 0,5 1 1,5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.5. Публикации в печатных, интернет-изданиях различного уровня с дальнейшим размещением на официальном сайте учреждения: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за 1 публикацию)	 1 1,5 2	Титульный лист печатного издания, статьи, скриншоты страниц
		2.6. Создание элементов образовательной инфраструктуры в отчетном периоде (оформление стендов по профилю деятельности, кабинетов и т.д.)	1	Фотоотчеты
		2.7. Участие в онлайн-консультировании: -систематическое ведение тематических групп в социальных сетях в сети Интернет (за каждую группу); -консультирование (обследование) в режиме	 5 0,5	Скриншоты страниц, отчет регистратуры, справки заместителя директора

		видео-связи (за каждого клиента).		
		2.8. Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий -на уровне учреждения -на городском уровне -на региональном уровне	0,5 1 1,5	Приказы, распоряжения, экспертное заключение, копия протокола, благодарности, грамоты
		2.9. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения (за каждый материал)	0,5	Скриншоты страниц
		2.10. Личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, других мероприятиях по благоустройству учреждения	1	Ходатайство заместителя директора по АХР
		2.11. Участие в общественно значимой деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, на сплочение и объединение коллектива (художественная самодеятельность, благотворительные акции и т.д.)	1	Грамоты, благодарности, ходатайства, фотоотчеты
		2.12. Исполнение функций наставника: -за каждого студента; -за каждого педагога	10 15	Отчет учителя-логопеда (учителя-дефектолога), отчет заместителя директора
3.	Эффективность деятельности	3.1. Исполнительская дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление планов и отчетов, заполнение внутренней документации, запрашиваемой информации, исполнение приказов, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	1	Отчеты заместителей директора, отсутствие замечаний со стороны администрации, департамента образования
		3.2. Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного периода		Анкеты, опрос клиентов, отчет регистратуры, отсутствие жалоб

		качества оказания муниципальной услуги: 75% и выше объема содержания муниципальной услуги: 100% - 200% 200% и выше (рассчитывается в зависимости от количества занимаемых ставок, нагрузки)	 1 1 2	Отчет педагога, отчет регистратуры, заместителя директора за период
		3.3. Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с клиентами	1	Входящая, промежуточная и исходящая диагностика. Анализ полученных результатов. Отчет специалиста
4	Уменьшение премии	4.1. Нарушение Правил трудового распорядка, графика циклограммы	-1	Книга учета рабочего времени, докладные, жалобы
		4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	Санкнижка, своевременное прохождение медицинских комиссий, санминимумов
		4.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	-1	Акты, докладные
		4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	-1	Акты, докладные
		4.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	Акты, докладные, результаты инвентаризации
		4.6.Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения	-1	докладные, жалобы
Максимальное количество баллов			**50**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности методистов МБУ Центр «Леда» для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Документальное подтверждение
1	Эффективность методического обеспечения	1.1. Методическое сопровождение педагогов, в период подготовки к аттестации на квалификационную категорию, к конкурсам профессионального мастерства (за каждого педагога).	1	Приказ директора учреждения, отчет методиста
		1.2. Организация методических, образовательных событий, социально-значимых акций и проектов (за каждое мероприятие)	1	Отчет методиста, отчет заместителя директора
		1.3. Методическое сопровождение учреждений дополнительного образования детей и/или образовательных организаций различных форм собственности, реализующих программы дополнительного образования детей (при наличии плана работы с учреждением, систематических	5	План работы с организациями, отчет методиста, отчет заместителя директора

		методических мероприятий) (за каждую организацию)		
		1.4. Вклад во взаимодействие с другими организациями (осуществление совместных проектов)	1	Договоры, приказы, благодарственные письма социальных партнеров, протоколы мероприятий
		1.5. Руководство деятельностью методического объединения	3	Приказ по учреждению, план работы методического объединения
		1.6. Организация работы с родителями (законными представителями) детей, зарегистрированных в ГИС Навигатор или посещающих Центр: -разовая очная консультация (за каждых 3 человек) -разовое мероприятие -цикл мероприятий в отчетном периоде	 0,5 0,5 1	Регистрационные листы
		1.7. Разъездной характер работы : - от 4 до 7 раз в месяц -от 8 до 11 раз в месяц -12 и более раз в месяц	 3 5 10	Приказы, планы работы, маршрутные листы
2	Методическая работа, создание условий для осуществления образовательной деятельности, качественного мониторинга системы образования и повышение имиджа учреждения	2.1. Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: -систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период); -внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 16 часов); -обучение в магистратуре, аспирантуре	 0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
		2.2. Трансляция своего опыта (выступления, мастер-классы) на муниципальном уровне (за каждое выступление) на региональном уровне (за каждое выступление) на межрегиональном, Всероссийском или международном уровне (за каждое выступление)	 1 1,5 2	Справки, сертификаты участников, конспекты выступлений, листы регистрации присутствующих, отзывы
		2.3. Участие специалиста в		Сертификаты, грамоты,

		конкурсах, проектах разного уровня участие: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждый конкурс,проект)	 1 1,5 2 3 4 5	дипломы
		2.4. Публикации в печатных, интернет-изданиях различного уровня с дальнейшим размещением на официальном сайте учреждения: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за 1 публикацию)	 1 1,5 2	Титульный лист печатного издания, статьи, скриншоты страниц
		2.5. Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий -на уровне учреждения -на городском уровне -на региональном уровне	 0,5 1 1,5	Приказы, распоряжения, экспертное заключение, копия протокола, благодарности, грамоты
		2.6. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения и в официальной группе в социальной сети ВКонтакте (за каждый материал)	0,5	Скриншоты страниц
		2.7. Личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, других мероприятиях по благоустройству учреждения	1	Ходатайство заместителя директора по АХР
		2.8.Участие в разработке/ разработка локальных актов, положений для совершенствования образовательного процесса и деятельности учреждения (за каждый акт).	0,5	Итоговый документ, отчет заместителя директора
		2.9. Ведение внеплановых	2	Приказы, итоговые

		мониторингов (за каждый мониторинг)		справки
		2.10. Разработка контрольно-измерительных материалов мониторинга (за каждый КИМ)	1	Приказы, КИМы
		2.11.Организационно-методическое оснащение мониторинговых исследований (подготовка инструкций, проведение инструктажей, обучающих семинаров и т.д.) (за каждое мероприятие)	1	Регистрационные листы, итоговый документ, отчет специалиста.
		2.11. Участие в общественно значимой деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, на сплочение и объединение коллектива (художественная самодеятельность, благотворительные акции и т.д.)	1	Грамоты, благодарности, ходатайства, фотоотчеты
3.	Эффективность деятельности	3.1. Исполнительская дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление планов и отчетов, заполнение внутренней документации, запрашиваемой информации, исполнение приказов, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	1	Отчеты заместителей директора, отсутствие замечаний со стороны администрации, департамента образования
		3.2. Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного периода качества оказания муниципальной услуги: 75% и выше объема содержания муниципальной услуги: 100% - 200% 200% и выше (рассчитывается в зависимости от количества занимаемых ставок, нагрузки)	1 1 2	Анкеты, опрос клиентов, отчет регистратуры, отсутствие жалоб Отчет педагога, отчет регистратуры, заместителя директора за период
		3.3 Соблюдение сроков сдачи месячной, квартальной, полугодовой и годовой отчетности в соответствии с Планом работы департамента		Отчеты

		образования (по итогам квартала): -100% сдача в соответствии с графиком -досрочная сдача с отсутствием замечаний и правок (за каждый досрочный отчет)	 3 1	
4	Уменьшение премии	4.1. Нарушение Правил трудового распорядка, графика циклограммы	-1	Книга учета рабочего времени, докладные, жалобы
		4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	Санкнижка, своевременное прохождение медицинских комиссий, санминимумов
		4.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	-1	Акты, докладные
		4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	-1	Акты, докладные
		4.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	Акты, докладные, результаты инвентаризации
		4.6.Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения	-1	докладные, жалобы
Максимальное количество баллов			**50**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов ПМПК МБУ Центр «Леда» для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Документальное подтверждение
1	Результаты деятельности сотрудника ПМПК по сопровождению реализации инклюзивного образования и работе с детьми с ОВЗ	1.1. Оказание методической помощи и повышение компетентности педагогических работников и администрации образовательной организации в вопросах инклюзивного образования, организации образовательного процесса для детей с ОВЗ, создание специальных образовательных условий -разовая консультация -цикл мероприятий	0,5 10	План работы, отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.2. Повышение компетентности родителей (законных представителей) по вопросам воспитания и развития детей, в том числе детей с ОВЗ, а также компетентности в вопросах инклюзивного образования -разовая консультация -цикл мероприятий	0,5 10	План работы, отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.3. Сопровождение деятельности психолого-	5	План работы, отчет специалиста, отчет

		педагогических консилиумов образовательных организаций по вопросам выявления, сопровождения обучающихся нуждающихся в особых условиях получения образования (за каждый консилиум)		заместителя директора
		1.4. Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов)	1	Договоры, приказы, благодарственные письма социальных партнеров, протоколы мероприятий
		1.5. Организация работы с разновозрастными группами (категориями) клиентов	1	отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.6. Разъездной характер работы (без использования предоставляемого транспорта) : - от 4 до 7 раз в месяц -от 8 до 11 раз в месяц -12 и более раз в месяц	 3 5 10	Приказы, планы работы, маршрутные листы
2	Методическая работа	2.1. Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: -систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период); -внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 16 часов); -обучение в магистратуре, аспирантуре	 0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
		2.2. Трансляция своего опыта (выступления, мастер-классы) на муниципальном уровне (за каждое выступление) на региональном уровне (за каждое выступление) на межрегиональном, Всероссийском или международном уровне	 1 1,5 2	Справки, сертификаты участников, конспекты выступлений, листы регистрации присутствующих, отзывы

		(за каждое выступление)		
		2.3. Участие специалиста в конкурсах, проектах разного уровня участие: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждый конкурс,проект)	 1 1,5 2 3 4 5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.4. Публикации в печатных, интернет-изданиях различного уровня с дальнейшим размещением на официальном сайте учреждения: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за 1 публикацию)	 1 1,5 2	Титульный лист печатного издания, статьи, скриншоты страниц
		2.5. Создание элементов образовательной инфраструктуры в отчетном периоде (оформление стендов по профилю деятельности, кабинетов и т.д.)	1	Фотоотчеты
		2.6. Участие в онлайн-консультировании: -систематическое ведение тематических групп в социальных сетях в сети Интернет (за каждую группу); -консультирование (обследование) в режиме видео-связи (за каждого клиента).	 5 количество осмотренных детей *0,5/25	Скриншоты страниц, отчет регистратуры, справки заместителя директора
		2.7. Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий -на уровне учреждения	 0,5	Приказы, распоряжения, экспертное заключение, копия протокола, благодарности,

		-на городском уровне -на региональном уровне	1 1,5	грамоты
		2.8. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения (за каждый материал)	0,5	Скриншоты страниц
		2.9. Личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, других мероприятиях по благоустройству учреждения	1	Ходатайство заместителя директора по АХР
		2.10. Участие в общественно значимой деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, на сплочение и объединение коллектива (художественная самодеятельность, благотворительные акции и т.д.)	1	Грамоты, благодарности, ходатайства, фотоотчеты
3.	Эффективность деятельности	3.1. Исполнительская дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление планов и отчетов, заполнение внутренней документации, запрашиваемой информации, исполнение приказов, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	1	Отчеты заместителей директора, отсутствие замечаний со стороны администрации, департамента образования
		3.2. Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного периода качества оказания муниципальной услуги: 75% и выше объема содержания муниципальной услуги: 100% - 200% 200% и выше (рассчитывается в зависимости от количества занимаемых ставок, нагрузки)	1 1 2	Анкеты, опрос клиентов, отчет регистратуры, отсутствие жалоб Отчет педагога, отчет регистратуры, заместителя директора за период
4	Уменьшение	4.1. Нарушение Правил	-1	Книга учета рабочего

	премии	трудового распорядка, графика циклограммы		времени, докладные, жалобы
		4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	Санкнижка, своевременное прохождение медицинских комиссий, санминимумов
		4.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	-1	Акты, докладные
		4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	-1	Акты, докладные
		4.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	Акты, докладные, результаты инвентаризации
		4.6.Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения	-1	докладные, жалобы
Максимальное количество баллов			**50**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов дополнительного образования МБУ Центр «Леда» для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Документальное подтверждение
1	Качество и доступность дополнительного образования	1.1. Сохранность 100% контингента обучающихся по дополнительным образовательным программам	1	Отчет педагога дополнительного образования, отчет заместителя директора
		1.2. Положительная динамика расширения спектра дополнительных образовательных программ (новые программы, проекты, виды услуг)	1	Протоколы педагогических советов об утверждении программ, отчеты заместителей директора
		1.3. Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов)	1	Договоры, приказы, благодарственные письма социальных партнеров, протоколы мероприятий
		1.4. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной		Справки, адаптированные программы, индивидуальные образовательные маршруты.

		жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.) при создании особых условий: до 5 чел. от 6 до 10 чел. более 11 чел.	 1 2 3	
		1.6. Организация работы с разновозрастными группами (категориями) клиентов	1	отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.6. Организация работы с родителями (законными представителями) детей, посещающих Центр: -разовое мероприятие -цикл мероприятий в отчетном периоде	 0,5 1	Информационные справки, фотоотчеты
		1.7. Разъездной характер работы : - от 4 до 7 раз в месяц -от 8 до 11 раз в месяц -12 и более раз в месяц	 3 5 10	Приказы, планы работы, маршрутные листы
2	Методическая работа, создание условий для осуществления образовательной деятельности, качественного мониторинга системы образования и повышение имиджа учреждения	2.1. Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: -систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период); -внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 16 часов); -обучение в магистратуре, аспирантуре	 0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
		2.2. Трансляция своего опыта (выступления, мастер-классы) на муниципальном уровне (за каждое выступление) на региональном уровне (за каждое выступление) на межрегиональном, Всероссийском или международном уровне (за каждое выступление)	 1 1,5 2	Справки, сертификаты участников, конспекты выступлений, листы регистрации присутствующих, отзывы
		2.3. Участие специалиста в конкурсах, проектах		Сертификаты, грамоты, дипломы

		разного уровня участие: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждый конкурс,проект)	 1 1,5 2 3 4 5	
		2.4.Участие обучающихся в конкурсах, проектах разного уровня под руководством педагога дополнительного образования: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждого участника)	 0,3 0,5 1 0,5 1 1,5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.5. Публикации в печатных, интернет-изданиях различного уровня с дальнейшим размещением на официальном сайте учреждения: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за 1 публикацию)	 1 1,5 2	Титульный лист печатного издания, статьи, скриншоты страниц
		2.6. Создание элементов образовательной инфраструктуры в отчетном периоде (оформление стендов по профилю деятельности, кабинетов и т.д.)	1	Фотоотчеты
		2.7. Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов,		Приказы, распоряжения, экспертное заключение, копия

		творческих лабораторий -на уровне учреждения -на городском уровне -на региональном уровне	 0,5 1 1,5	протокола, благодарности, грамоты
		2.8. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения (за каждый материал)	0,5	Скриншоты страниц
		2.9. Личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, других мероприятиях по благоустройству учреждения	1	Ходатайство заместителя директора по АХР
		2.10. Участие в общественно значимой деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, на сплочение и объединение коллектива (художественная самодеятельность, благотворительные акции и т.д.)	1	Грамоты, благодарности, ходатайства, фотоотчеты
		2.11.Участие в on-line обучении: -систематическое ведение тематических групп в социальных сетях в сети Интернет (за каждую группу); -проведение занятий в режиме видео-связи (за каждое занятие)	 5 1	Скриншоты страниц, отчет регистратуры, справки заместителя директора
3.	Эффективность деятельности	3.1. Исполнительская дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление планов и отчетов, заполнение внутренней документации, запрашиваемой информации, исполнение приказов, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	1	Отчеты заместителей директора, отсутствие замечаний со стороны администрации, департамента образования
		3.2. Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного периода		Анкеты, опрос клиентов, отчет регистратуры, отсутствие жалоб

		качества оказания муниципальной услуги: 75% и выше объема содержания муниципальной услуги: 100% - 200% 200% и выше (рассчитывается в зависимости от количества занимаемых ставок, нагрузки)	 1 1 2	Отчет педагога, отчет регистратуры, заместителя директора за период
4	Уменьшение премии	4.1. Нарушение Правил трудового распорядка, графика циклограммы	-1	Книга учета рабочего времени, докладные, жалобы
		4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	Санкнижка, своевременное прохождение медицинских комиссий, санминимумов
		4.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	-1	Акты, докладные
		4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	-1	Акты, докладные
		4.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	Акты, докладные, результаты инвентаризации
		4.6.Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения	-1	докладные, жалобы
Максимальное количество баллов			**50**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социальных педагогов МБУ Центр «Леда» (за исключением специалистов ПМПК) для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Документальное подтверждение
1	Качество и доступность психолого-педагогической помощи	1.1. Сохранность 100% численности клубных формировании	1	Отчет социального педагога, отчет заместителя директора
		1.2. Положительная динамика расширения спектра воспитательных программ (новые программы, проекты, виды услуг)	1	Протоколы педагогических советов об утверждении программ, отчеты заместителей директора
		1.3. Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов)	1	Договоры, приказы, благодарственные письма социальных партнеров, протоколы мероприятий
		1.4. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-		Справки, адаптированные программы, индивидуальные образовательные маршруты.

		мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.) при создании особых условий: до 5 чел. от 6 до 10 чел. более 11 чел.	 1 2 3	
		1.6. Организация работы с разновозрастными группами (категориями) клиентов	1	отчет специалиста, отчет заместителя директора
		1.6. Организация работы с родителями (законными представителями) детей, посещающих Центр: -разовое мероприятие -цикл мероприятий в отчетном периоде	 0,5 1	Информационные справки, фотоотчеты
		1.7. Разъездной характер работы : - от 4 до 7 раз в месяц -от 8 до 11 раз в месяц -12 и более раз в месяц	 3 5 10	Приказы, планы работы, маршрутные листы
2	Методическая работа, создание условий для осуществления образовательной деятельности, качественного мониторинга системы образования и повышение имиджа учреждения	2.1. Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: -систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период); -внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 16 часов); -обучение в магистратуре, аспирантуре	 0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
		2.2. Трансляция своего опыта (выступления, мастер-классы) на муниципальном уровне (за каждое выступление) на региональном уровне (за каждое выступление) на межрегиональном, Всероссийском или международном уровне (за каждое выступление)	 1 1,5 2	Справки, сертификаты участников, конспекты выступлений, листы регистрации присутствующих, отзывы

		2.3. Участие специалиста в конкурсах, проектах разного уровня участие: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждый конкурс,проект)	 1 1,5 2 3 4 5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.4.Участие обучающихся в конкурсах, проектах разного уровня под руководством социального педагога: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне победа: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за каждого участника)	 0,3 0,5 1 0,5 1 1,5	Сертификаты, грамоты, дипломы
		2.5. Публикации в печатных, интернет-изданиях различного уровня с дальнейшим размещением на официальном сайте учреждения: на муниципальном уровне на региональном уровне на Всероссийском и/или международном уровне (за 1 публикацию)	 1 1,5 2	Титульный лист печатного издания, статьи, скриншоты страниц
		2.6. Создание элементов образовательной инфраструктуры в отчетном периоде (оформление стендов по профилю деятельности, кабинетов и т.д.)	1	Фотоотчеты
		2.7. Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий,		Приказы, распоряжения, экспертное

		групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий -на уровне учреждения -на городском уровне -на региональном уровне	0,5 1 1,5	заключение, копия протокола, благодарности, грамоты
		2.8. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения (за каждый материал)	0,5	Скриншоты страниц
		2.9. Личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, других мероприятиях по благоустройству учреждения	1	Ходатайство заместителя директора по АХР
		2.10. Участие в общественно значимой деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, на сплочение и объединение коллектива (художественная самодеятельность, благотворительные акции и т.д.)	1	Грамоты, благодарности, ходатайства, фотоотчеты
		2.11.Участие в on-line обучении: -систематическое ведение тематических групп в социальных сетях в сети Интернет (за каждую группу); -проведение занятий в режиме видео-связи (за каждое занятие)	5 1	Скриншоты страниц, отчет регистратуры, справки заместителя директора
3.	Эффективность деятельности	3.1. Исполнительская дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление планов и отчетов, заполнение внутренней документации, запрашиваемой информации, исполнение приказов, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	1	Отчеты заместителей директора, отсутствие замечаний со стороны администрации, департамента образования
		3.2. Обеспечение выполнения муниципального задания по		Анкеты, опрос клиентов, отчет регистратуры,

		итогам отчетного периода качества оказания муниципальной услуги: 75% и выше объема содержания муниципальной услуги: 100% - 200% 200% и выше (рассчитывается в зависимости от количества занимаемых ставок, нагрузки)	 1 1 2	отсутствие жалоб Отчет педагога, отчет регистратуры, заместителя директора за период
4	Уменьшение премии	4.1. Нарушение Правил трудового распорядка, графика циклограммы	-1	Книга учета рабочего времени, докладные, жалобы
		4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	Санкнижка, своевременное прохождение медицинских комиссий, санминимумов
		4.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	-1	Акты, докладные
		4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	-1	Акты, докладные
		4.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	Акты, докладные, результаты инвентаризации
		4.6.Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения	-1	докладные, жалобы
Максимальное количество баллов			**50**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
городского округа "Город Архангельск"
"Городской центр экспертизы, мониторинга,
психолого-педагогического
и информационно- методического
сопровождения "Леда"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора МБУ Центр «Леда» для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки эффективности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Шкала, %	Документальное подтверждение
Качество и доступность образования	Организация работы по сотрудничеству учреждений на основании договора: *-от 1 до 3 общеобразовательных, дошкольных учреждений* *-от 4 до 6 общеобразовательных, дошкольных учреждений* *-свыше 6 общеобразовательных, дошкольных учреждений*	 1,5 2,5 3,0	Наличие договоров
	Выполнение программ и планов, утвержденных на отчетный период: *- 95%-99,5%* *- 100%*	 1,0 2,0	Отчет заместителя директора
Качество и доступность психолого-педагогической помощи	Организация работы по оказанию эффективной экстренной помощи детям и подросткам, находящимся в кризисном состоянии, в состоянии острого стресса, суицидальной готовности, в ситуации конфликта, потери, испытавшим жестокое обращение, ставшим потерпевшими или жертвами преступлений, в отношении которых поступила информация из департамента образования Администрации города - *Оказана эффективная помощь от 80 до 99% обучающихся* - *Оказана эффективная помощь 100% обучающихся*	 3,0 4,0	Отчеты регистратуры и педагогов-психологов; данные департамента образования.
	Участие в разрешении конфликтных ситуаций по обращениям руководителей образовательных организаций, родителей (законных представителей), педагогов	5,0	Отчет заместителя директора

	Охват клиентов, принявших участие в мероприятиях (без учета консультаций), в сравнении с плановыми показателями 100% и свыше	2,0	Регистрационные листы
	Организация работы по проведению мониторинга эффективности деятельности Центра - *муниципальный* - *региональный* - *федеральный*	 2,0 3,0 4,0	Отчет заместителя директора
	Организация эффективной работы по участию учреждения в проектно-грантовой деятельности с последующей реализацией социальных проектов: *-на муниципальном уровне* *-на региональном уровне* *-на федеральном уровне*	 1,5 2,0 3,0	Грантовый проект, договор с грантодателем.
	Обеспечение в пределах компетенции учреждения своевременного и качественного предоставления документов в части мониторинга муниципальных учреждений	2,0	Отчеты
	Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий -на уровне учреждения -на городском уровне -на региональном /федеральном уровне	 0,5 1 1,5	Приказы, распоряжения, экспертное заключение, копия протокола, благодарности, грамоты
Создание условий для осуществления деятельности	Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов по установленным срокам	5,0	Отчет заместителя директора
	За сложность в организации работы учреждения, связанной с поддержанием условий для осуществления образовательной деятельности в здании, введенном в эксплуатацию *в 1927 году.*	3,0	Паспорт здания
	Создание условий на базе учреждения для проведения общегородских мероприятий, муниципального, регионального уровня, международных и национальных исследований качества образования (за исключением мероприятий в рамках сетевой модели педагогического взаимодействия системы образования ГО "Город Архангельск") *от 1 до 3 мероприятий включительно* *от 4 до 6 мероприятий включительно* *от 7 и более мероприятий*	 1,5 2,5 4,0	Планы работы, отчет заместителя директора
Кадровое	Удельный вес численности педагогических		Отчет заместителя

обеспечение	работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников учреждений (без внешних совместителей) *от 25 до 30 %* *свыше 30 %*	 1,0 1,5	директора
	Организация работы по прохождению практики студентов ВУЗов на базе учреждения	2,0	Отчет заместителя директора
	Организация деятельности в учреждении лиц с инвалидностью	3,0	Отчет заместителя директора
	Организация деятельности по наставничеству: *-за каждого педагога*	 2,0	Отчет заместителя директора
Методическая работа	Проведение мероприятий в рамках работы учреждения в режиме инновационной площадки *на муниципальном уровне*	 0,5	Договор, соглашение, план работы, отчет заместителя директора
	на региональном уровне при наличии распоряжения министерства образования и науки Архангельской области	1,0	
	на федеральном уровне при наличии распоряжения министерства образования и науки Российской Федерации	2,0	
	Организация работы по эффективному функционированию учреждения в статусе структурного элемента в рамках сетевой модели педагогического взаимодействия ГО "Город Архангельск" (отсутствие рекомендаций ГЭС за отчётный период, отсутствие нарушений, выявленных при проведении в отчётном периоде проверок учреждения, показатель мониторинга эффективности проведения в отчётном периоде городских мероприятий (выездов представителей ГЭС, департамента образования, городского on-line мониторинга эффективности проведения мероприятий) превышает 9 баллов из 10 возможных) *демонстрационной площадки*	 0,5	Планы работы, информация департамента образования, отчет заместителя директора
	базового учреждения	1,0	
	опорного учреждения	2,5	
	окружного ресурсного центра	3,0	
	Участие в реализации совместных проектов регионального, федерального уровней, с ВУЗами, АО ИОО по направлениям, не совпадающим с направлением функционирования структурных элементов	0,5	Договор, соглашение, план работы, отчет заместителя директора

	сетевой модели (при организации совместной деятельности с департаментом образования, исключении дублирования учёта факта проведения мероприятий в других показателях настоящих критериев)		
	Участие в распространении передового педагогического опыта (семинары, конференции, круглые столы, публикации, за исключением публикаций в сети Интернет) по направлениям, не совпадающим с направлением функционирования структурных элементов сетевой модели, при исключении дублирования учёта факта проведения мероприятий в других показателях настоящих критериев	0,5	План работы, отчет заместителя директора
	Повышение квалификации по личной инициативе по профилю деятельности: *-систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. (не менее 3 за отчетный период);* *-внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (не менее 18 часов);* *-обучение в магистратуре, аспирантуре*	0,5 1 2	Сертификаты, удостоверения, документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения путём своевременной и качественной подготовки и размещения информации: *на официальном Общероссийском сайте bus.gov.ru;*	1,0	Отчет заместителя директора, скриншоты материалов
	на официальном сайте учреждения - от 1 до 5 материалов за отчетный период; - от 6 до 10 материалов за отчетный период; - более 10 материалов за отчетный период;	1 2 3	
	в социальных сетях на официальных страницах (в группах) учреждения - от 1 до 5 материалов за отчетный период; - от 6 до 10 материалов за отчетный период; - более 10 материалов за отчетный период;	1 2 3	
	Исполнительская дисциплина : *Своевременная, достоверная и качественная подготовка в департамент отчетов, в том числе квартальных и годового отчётов, сведений, запрашиваемой информации и пр., исполнение приказов департамента образования и директора Центра.* *Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальной услуги по курируемому направлению работы Центра.*	2,0 2,0	Отчет заместителя директора

	Отсутствие нарушений требований нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и ГО "Город Архангельск", в том числе предъявляемых к организации образовательного процесса, закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения.	3,0	
	Снижение натуральных показателей потребления энергоресурсов в муниципальном учреждении по итогам проведения мероприятий по энергосбережению в сопоставимых условиях: *теплоэнергия* *электроэнергия*	 1,0 1,0	Акты сверки, отчет заместителя директора
	Организация работы по передаче непрофильных функций учреждения на аутсорсинг (за каждое направление)	3,0	Договоры,планы работы, отчет заместителя директора
	Привлечение дополнительных источников финансирования (платные образовательные услуги, аренда и безвозмездные поступления) *до 1 %* *от 1% до 3 %* *свыше 3 %*	 1,0 2,5 4,0	Договоры, отчеты регистратуры, планы работы, отчет заместителя директора
	Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного года, в том числе: объема содержания муниципальной услуги (работы) по курируемому направлению: 100% 100% и выше	 2,0 4,0	Отчет заместителя директора
	Отсутствие остатка субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), подлежащего возмещению в городской бюджет по курируемому направлению	2,0	Отчет
ИТОГО	**Максимальный % по критериям**	**50%**	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения городского округа "Город
Архангельск" "Городской центр экспертизы,
мониторинга, психолого-педагогического и
информационно-методического
сопровождения "Леда"

Перечень
Почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";

нагрудный знак "За верность профессии";

нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";

нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";

нагрудный знак "Почетный наставник";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтех образованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".