



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА
КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.09.2025 № 2207-па

г. Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре», муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

В соответствии с подпунктом 1.1.2 пункта 1.1 раздела 1 Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре, утвержденного постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 5 сентября 2011 года № 2509-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 10 июня 2025 года № 1320-па «О создании муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» администрация города Комсомольска-на-Амуре **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре», муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Положение).
2. Директорам муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре», муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» устанавливать оплату труда работникам учреждений в соответствии с Положением.
3. Опубликовать постановление в сетевом издании «ДВК – Медиа» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Комсомольска-на-Амуре в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Комсомольска-на-Амуре по социальным вопросам.

5. Действие настоящего постановления распространить на правоотношения, возникшие с 19 июня 2025 года.

И.о. главы
администрации города



А.В. Александров

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации города
Комсомольска-на-Амуре
от 25.09.2025 № 2207-па

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Раздел I.
Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре», муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Положение) определяет размеры и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре», муниципального казенного учреждения «Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Учреждения).

2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) порядок установления и размеры повышающих коэффициентов;
- 3) особенности оплаты труда педагогических работников Учреждений;
- 4) условия оплаты труда руководителя и его заместителя;
- 5) порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- 6) порядок выплаты материальной помощи.

3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее - минимальный размер оплаты труда).

В случае если в течение календарного месяца отработана норма рабочего времени и выполнена норма труда (трудовые обязанности) не полностью,
по причине совместительства, временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работы на условиях неполного рабочего времени, размер минимальной заработной платы определяется пропорционально

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

отработанному времени.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций, предусмотренных уставом Учреждений, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждений.

7. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел II.

Система оплаты труда работников

8. Система оплаты труда работников Учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

9. Руководитель приказом по Учреждению:

- 1) утверждает штатное расписание;
- 2) утверждает порядок и размеры расходования средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда работников учреждения с учетом методических рекомендаций отраслевого органа администрации города Комсомольска-на-Амуре о порядке расходования средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

3) устанавливает работнику:

- а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- б) размеры повышающих коэффициентов;

4) принимает решение о выплате работнику:

- а) компенсационных выплат;
- б) стимулирующих выплат.

10. Размер оклада (должностного оклада) работникам Учреждений

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- 1) от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- 2) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 3) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание Учреждений с учетом уставных целей Учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

11. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается по соответствующей ПКГ согласно приложению 1 к настоящему Положению.

12. К окладам (должностным окладам) работников Учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- 1) за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- 2) за специфику работы.

13. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника.

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

14. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на размер повышающего коэффициента.

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

15. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам Учреждений, приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

2) при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника Учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

16. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

1) к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации,

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 года № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»;

2) к ведомственным наградам относятся награды:

а) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2021 года № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

б) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

в) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

17. За специфику работы устанавливается повышающий коэффициент в размере согласно приложению 3 к настоящему Положению.

18. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 9 февраля 2009 года № 13-па.

19. Условия оплаты труда работников Учреждений являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел III.

Условия оплаты труда руководителя и его заместителей

20. Заработная плата руководителя и его заместителей Учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

21. Размер должностного оклада, повышающих коэффициентов, перечисленных в пункте 12 настоящего Положения, руководителю

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю определяется трудовым договором в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости Учреждения.

22. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается приказом по Учреждению на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

23. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 12 настоящего Положения, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом по Учреждению.

24. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения:

- 1) руководителю Учреждения - главой города Комсомольска-на-Амуре;
- 2) заместителю руководителя - руководителем приказом по Учреждению.

25. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителю устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения:

- 1) руководителю Учреждения - приказом руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края;
- 2) заместителю руководителя - руководителем приказом по Учреждению.

26. Размер стимулирующих выплат руководителю и его заместителю устанавливается в зависимости от достижения показателей эффективности деятельности Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждений.

27. Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителя и средней заработной платы работников Учреждений рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности от одного до четырех.

28. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

Раздел IV.

Порядок установления компенсационных выплат

29. Компенсационные выплаты работникам Учреждений устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 9 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Положением.

30. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения обязан принимать меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачиваются

с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

31. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

1) к заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

2) к заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,

в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

Российской Федерации, Хабаровского края.

32. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

1) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику, производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии);

2) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников;

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

3) работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в абзаце третьем настоящего подпункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с абзацами первым, вторым настоящего подпункта, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя;

4) сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

33. Педагогическим работникам Учреждений устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»)).

Порядок доплат за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»), устанавливаются локальным актом Учреждений с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат педагогическим работникам Учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в Приложении 4 к настоящему Положению.

34. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

35. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников Учреждений.

Раздел V.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

36. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

37. В соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 9 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

учреждениях» в Учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный».

38. Результативность и качество трудовой деятельности работников Учреждений оцениваются исходя из критериев оценки каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производится стимулирование.

39. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы выплачиваются ежемесячно в размере не более 100 процентов оклада (должностного оклада) работника в зависимости от достигнутых показателей труда.

Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

Оценка трудовой деятельности работников для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с перечнем критериев согласно приложению 5 к настоящему Положению.

40. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в порядке согласно приложению 6 к настоящему Положению.

41. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежеквартально в размере не более 100 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Оценка трудовой деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы осуществляется в соответствии с перечнем критериев согласно приложению 7 к настоящему Положению.

42. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пункте 37 настоящего Положения, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

43. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам Учреждений, приведены

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

в приложении 8 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о выдаче диплома кандидата наук;

3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о присуждении ученой степени доктора наук;

4) при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника Учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

44. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю Учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 года № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

45. Для оценки результатов деятельности работника Учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждений.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя Учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

46. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Раздел VI.

Условия выплаты материальной помощи

47. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату начала отпуска.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

48. Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

продолжение Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Информационно-
методический центр города
Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре
центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

49. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

50. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- 1) работник проработал в Учреждении шесть и более месяцев;
- 2) работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

51. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

52. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ГОРОДА КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ», МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ ЦЕНТР
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОМОЩИ»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	10 354
1.1.2.	2 квалификационный уровень	10 922
1.1.3.	3 квалификационный уровень	11 767
1.1.4.	4 квалификационный уровень	12 335
2.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	4 592

2.1.2.	2 квалификационный уровень	4 994
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	5 994
2.2.2.	2 квалификационный уровень	6 590
2.2.3.	3 квалификационный уровень	7 188
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
2.3.1.	1 квалификационный уровень	6 991
2.3.2.	2 квалификационный уровень	7 188
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	3 996
3.1.2.	2 квалификационный уровень	4 592
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	4 694
3.2.2.	2 квалификационный уровень	5 392
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
4.1.1.	2 квалификационный уровень	14 137
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	7 188

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОГО
ЗВАНИЯ,
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ВЕДОМСТВЕННЫХ НАГРАД

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель , его заместители	Педагогичес кие работники	Медицинск ие работники
1	2	3	4	5
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10	-
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20	-
3.	При наличии: - государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный») - ведомственной награды	 0,20 0,10	 0,20 0,10	 - -

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер коэффициента
1	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	0,2

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ
(ВЫПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ
В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА)

	Работы, не входящие в круг основных обязанностей	Размер доплат (в процентах)
1	2	3
1.	За выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью:	
1.1.	При наличии квалификационной категории «педагог-наставник»	30
1.2.	При наличии квалификационной категории «педагог-методист»	20

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

ПЕРЕЧЕНЬ
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

1. Директор

**1.1. Директор муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре»**

№ п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства Российской Федерации		
1.1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	Да	5
		Нет	0
1.2.	Соответствие материально-технической базы, системы пожарной безопасности, санитарных норм, нормативных документов требованиям законодательства Российской Федерации	Да	5
		Нет	0
2.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров муниципальной системы образования		
2.1.	Наличие профессиональных объединений педагогических работников по всем направлениям деятельности учреждения	Да	5
		Нет	0

2.2.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, мастер-классов, семинаров	5 и более	10
		2 - 4	5
2.3.	Наличие на сайте учреждения методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы в муниципальной системе образования	Да	5
		Нет	0
3.	Обеспечение условий для развития одаренных и способных школьников		
3.1.	Организация и проведение мероприятий для школьников (олимпиад, конкурсов, выставок, конференций, соревнований)	10 и более	10
		6 - 9	5
		2 - 5	3
4.	Организация работы в рамках независимой оценки качества муниципальной системы образования		
4.1.	Выполнение плана учреждения по организации процедур мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования	70 – 100 процентов	5
		60 – 69 процентов	3
4.2.	Наличие аналитических материалов об организации и итогах мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования, рекомендаций по повышению качества образования	Да	5
		Нет	0
5.	Обеспечение участия специалистов МКУ «ИМЦ», представителей администраций образовательных организаций, педагогов-предметников в реализации модели повышения качества образования в городе		
5.1.	Приняли участие в мероприятиях специалисты МКУ ИМЦ, представители администраций образовательных организаций, учителя-предметники	70 – 100 процентов	10
		менее 70 процентов	0
6.	Информационная открытость		
6.1.	Соответствие сайта учреждения требованиям законодательства РФ, его актуальность, наличие на сайте системы «обратная связь»	Да	5
		Нет	0

6.2.	Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, их актуальность	Да	3
		Нет	0
7.	Итоги основной деятельности, сетевое взаимодействие		
7.1.	Наличие, учет и контроль результатов по всем направлениям деятельности учреждения (наличие портфолио учреждения), соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	Да	5
		Нет	0
7.2.	Реализация проектов сетевого взаимодействия в рамках социального партнерства для повышения профессиональной компетентности педагогических работников	Да	10
		Нет	0
7.3.	Подготовка специалистами учреждения публикаций, выступлений и материалов в средствах массовой информации (не реже 1 раза в квартал)	Да	3
		Нет	0
7.4.	Разработка специалистами учреждения методических рекомендаций, учебно-методических пособий	Да	7
		Нет	0
8.	Кадровое обеспечение деятельности учреждения		
8.1.	Оптимальная укомплектованность учреждения кадрами	Да	5
		Нет	0
8.2.	Эффективная ротация педагогических кадров	Да	5
		Нет	0
8.3.	Соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	Да	5
		Нет	0
8.4.	Доля руководящих и педагогических работников учреждения, прошедших повышение квалификации в течение трех лет	95 – 100 процентов	5
		85 – 94 процентов	3
9.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов		

9.1	Квота выполняется	да	2
		нет	0

1.2. Директор муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

№ п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Организация психолого-медико-педагогической диагностики отклонений в развитии детей и подростков		
1.1.	Оформление документов по результатам психолого-медико-педагогической диагностики в соответствии с установленными требованиями	Да	10
		Нет	0
1.2.	Ведение архива документов территориальной психолого-медико-педагогической комиссии и Комсомольского-на-Амуре центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи с соблюдением установленных сроков хранения	Да	10
		Нет	0
1.3.	Наличие на сайте учреждения методических рекомендаций, информационных и других материалов, обеспечивающих организацию психолого-медико-педагогической диагностики отклонений в развитии детей и подростков	Да	10
		Нет	0
1.4.	Оказание консультативной и практической помощи родителям (лицам их заменяющим) детей с особыми возможностями здоровья в вопросах воспитания и развития детей	Да	10
		Нет	0
1.5.	Оказание консультативной, методической	Да	5

	помощи образовательным учреждениям по вопросам обучения и воспитания детей с особыми возможностями здоровья	Нет	0
1.6.	Ведение учета данных об обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, прошедших обследование в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	Да	10
		Нет	0
2.	Методическая работа, итоги профессиональной деятельности		
2.1.	Регулярность публикаций, выступлений и материалов в средствах массовой информации (не реже 1 раза в квартал)	Да	10
		Нет	0
2.2.	Разработка методических рекомендаций, учебно-методических пособий	Да	10
		Нет	0
2.3.	Наличие, учет и контроль результатов по направлениям профессиональной деятельности методиста (наличие портфолио)	Да	10
		Нет	0
3.	Создание и развитие информационных ресурсов в сети Интернет, обеспечивающих сопровождение профессиональной деятельности, информационную открытость учреждения		
3.1.	Регулярное обновление на сайте учреждения методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы по профилю деятельности методиста	Да	5
		Нет	0
3.2.	Создание и поддержка деятельности сайта, блога, сетевого сообщества по профилю деятельности	Да	5
		Нет	0
4.	Повышение квалификации		
4.1.	Повышение квалификации по профилю деятельности (не реже 1 раза в 3 года)	Да	5
		Нет	0
4.2.	Участие (выступления, доклады) в педагогических форумах (конференциях, семинарах) регионального российского,	Да	5
		Нет	0

	международного уровней		
--	------------------------	--	--

2. Заместитель директора

№ п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров муниципальной системы образования		
1.1.	Наличие профессиональных объединений педагогических работников по всем направлениям деятельности учреждения	Да	10
		Нет	0
1.2.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, мастер-классов, семинаров	5 и более	10
		2 - 4	5
1.3.	Наличие на сайте учреждения методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы в муниципальной системе образования	Да	5
		Нет	0
2.	Обеспечение условий для развития одаренных и способных школьников		
2.1.	Организация и проведение мероприятий для школьников (олимпиад, конкурсов, выставок, конференций, соревнований)	10 и более	10
		6 - 9	7
		2 - 5	5
3.	Организация работы в рамках независимой оценки качества муниципальной системы образования		
3.1.	Выполнение плана учреждения по организации процедур мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования	70 – 100 процентов	5
		60 – 69 процентов	3
3.2.	Наличие аналитических материалов об организации и итогах мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования, рекомендаций по повышению качества образования	Да	5
		Нет	0

4.	Информационная открытость		
4.1.	Соответствие сайта учреждения требованиям законодательства РФ, его актуальность, наличие на сайте системы «обратная связь»	Да	5
		Нет	0
4.2.	Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, их актуальность	Да	5
		Нет	0
5.	Итоги основной деятельности, сетевое взаимодействие		
5.1.	Наличие, учет и контроль результатов по всем направлениям деятельности учреждения (наличие портфолио учреждения), соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	Да	10
		Нет	0
5.2.	Реализация проектов сетевого взаимодействия в рамках социального партнерства для повышения профессиональной компетентности педагогических работников	Да	10
		Нет	0
5.3.	Подготовка со специалистами учреждения публикаций, выступлений и материалов в средствах массовой информации (не реже 1 раза в квартал)	Да	5
		Нет	0
5.4.	Разработка со специалистами учреждения методических рекомендаций, учебно-методических пособий	Да	10
		Нет	0
6.	Организация психолого-медико-педагогической диагностики отклонений в развитии детей и подростков		
6.1.	Наличие документов по результатам психолого-медико-педагогической диагностики, оформленных в соответствии с установленными требованиями	Да	5
		Нет	0
6.2.	Наличие архива документов территориальной психолого-медико-педагогической комиссии с соблюдением	Да	5
		Нет	0

	установленных сроков хранения		
--	-------------------------------	--	--

3. Методист

№ п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров муниципальной системы образования		
1.1.	Наличие профессиональных объединений педагогических работников по профилю деятельности методиста	Да	10
		Нет	0
1.2.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, мастер-классов, семинаров	3 и более	10
		1 - 2	5
1.3.	Наличие на сайте учреждения методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы по профилю деятельности методиста	Да	5
		Нет	0
2.	Обеспечение условий для развития одаренных и способных школьников		
2.1.	Организация и проведение мероприятий для школьников (олимпиад, конкурсов, выставок, конференций, соревнований)	5 и более	10
		3 - 4	7
		1 - 2	5
3.	Организация мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования по профилю деятельности		
3.1.	Выполнение плана учреждения по организации процедур мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования по профилю деятельности	70 – 100 процентов	5
		60 – 69 процентов	3
3.2.	Наличие аналитических материалов об организации и итогах мониторинга и оценки качества муниципальной системы образования по профилю деятельности, рекомендаций по повышению качества	Да	5
		Нет	0

	образования		
4.	Создание и развитие информационных ресурсов в сети Интернет, обеспечивающих сопровождение профессиональной деятельности, информационную открытость учреждения		
4.1.	Регулярное обновление на сайте учреждения методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы по профилю деятельности методиста	Да	5
		Нет	0
4.2.	Создание и поддержка деятельности сайта, блога, сетевого сообщества по профилю деятельности	Да	10
		Нет	0
5.	Методическая работа, итоги профессиональной деятельности		
5.1.	Регулярность публикаций, выступлений и материалов в средствах массовой информации (не реже 1 раза в квартал)	Да	10
		Нет	0
5.2.	Разработка методических рекомендаций, учебно-методических пособий	Да	10
		Нет	0
5.3.	Наличие, учет и контроль результатов по направлениям профессиональной деятельности методиста (наличие портфолио)	Да	10
		Нет	0
6.	Повышение квалификации		
6.1.	Повышение квалификации по профилю деятельности (не реже 1 раза в 3 года)	Да	5
		Нет	0
6.2.	Участие (выступления, доклады) в педагогических форумах (конференциях, семинарах) регионального, российского, международного уровней	Да	5
		Нет	0

4. Специалисты психолого-педагогических
и медико-педагогических комиссий (педагог-психолог,
учитель-логопед, учитель-дефектолог, врач-психиатр)

№	Направления/показатели эффективности	Метод	Максимальная
---	--------------------------------------	-------	--------------

п/п		измерения	оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Организация психолого-медико-педагогической диагностики отклонений в развитии детей и подростков		
1.1.	Оформление документов по результатам психолого-медико-педагогической диагностики в соответствии с установленными требованиями	Да	10
		Нет	0
1.2.	Ведение архива документов территориальной психолого-медико-педагогической комиссии с соблюдением установленных сроков хранения	Да	10
		Нет	0
1.3.	Наличие на сайте учреждения методических рекомендаций, информационных и других материалов, обеспечивающих организацию психолого-медико-педагогической диагностики отклонений в развитии детей и подростков	Да	10
		Нет	0
1.4.	Оказание консультативной и практической помощи родителям (лицам их заменяющим) детей с особыми возможностями здоровья в вопросах воспитания и развития детей	Да	10
		Нет	0
1.5.	Оказание консультативной, методической помощи образовательным учреждениям по вопросам обучения и воспитания детей с особыми возможностями здоровья	Да	5
		Нет	0
2.	Методическая работа, итоги профессиональной деятельности		
2.1.	Регулярность публикаций, выступлений и материалов в средствах массовой информации (не реже 1 раза в квартал)	Да	10
		Нет	0
2.2.	Разработка методических рекомендаций, учебно-методических пособий	Да	10
		Нет	0
2.3.	Наличие, учет и контроль результатов по	Да	10

	направлениям профессиональной деятельности методиста (наличие портфолио)	Нет	0
3.	Создание и развитие информационных ресурсов в сети Интернет, обеспечивающих сопровождение профессиональной деятельности, информационную открытость учреждения		
3.1.	Регулярное обновление на сайте учреждения методических рекомендаций и других материалов для организации методической работы по профилю деятельности методиста	Да	5
		Нет	0
3.2.	Создание и поддержка деятельности сайта, блога, сетевого сообщества по профилю деятельности	Да	5
		Нет	0
4.	Повышение квалификации		
4.1.	Повышение квалификации по профилю деятельности (не реже 1 раза в 3 года)	Да	5
		Нет	0
4.2.	Участие (выступления, доклады) в педагогических форумах (конференциях, семинарах) регионального российского, международного уровней	Да	5
		Нет	0

5. Вспомогательный персонал (завхоз, электроник, секретарь-машинистка)

№ п/п	Направления /показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1.	Эффективное руководство работой по хозяйственному обслуживанию учреждения	да	20
		нет	0
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов	да	20
		нет	0
3.	Развитие, усовершенствование цифровых ресурсов учреждения	да	10
		нет	0

4.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности в бухгалтерию	да	10
		нет	0
5.	Использование в профессиональном процессе современных информационно-коммуникативных средств	да	10
		нет	0
6.	Проведение мероприятий по расширению технических возможностей оборудования, обеспечивающего обмен информацией внутри учреждения	да	10
		нет	0
7.	Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы оборудования	да	10
		нет	0
8.	Разработка и качественное исполнение перспективных и текущих планов и графиков работы, технического обслуживания	да	10
		нет	0
9.	Эффективная работа по охране труда и пожарной безопасности	да	10
		нет	0

6. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1.	Качественная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий деятельности учреждения	да	20
		нет	0
2.	Эффективная работа по охране труда и пожарной безопасности	да	20
		нет	0
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	да	20
		нет	0

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Порядок определяет назначение и выплату ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в Учреждениях.

2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждении производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1) работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), при стаже непрерывной работы:

до 3 лет - 10 процентов;
от 3 до 5 лет - 20 процентов;
от 5 до 10 лет - 30 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

2) педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

до 2 лет - 15 процентов;
от 2 до 5 лет - 20 процентов;
от 5 до 10 лет - 25 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

3) другим работникам (включая заместителей директора по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 10 процентов;
от 5 до 10 лет - 15 процентов;
от 10 до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

Раздел II.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение

ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в Учреждениях, а также время работы на педагогических и руководящих (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) должностях в:

- 1) дошкольных образовательных организациях;
- 2) общеобразовательных организациях;
- 3) профессиональных образовательных организациях;
- 4) образовательных организациях высшего образования;
- 5) организациях дополнительного образования;
- 6) организациях дополнительного профессионального образования;
- 7) организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- 8) органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

4. В стаж непрерывной работы включаются:

- 1) время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- 2) время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

- 1) не позднее трех недель:
 - а) со дня увольнения по собственному желанию после 1 января 1993 года;
 - б) со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;
 - в) со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
 - г) со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);
 - д) избрания на должность, замещаемую по конкурсу.
- 2) не позднее одного месяца:
 - а) со дня увольнения по собственному желанию до 1 января 1993 года;
 - б) после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
 - в) со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.
- 3) не позднее двух месяцев:
 - а) со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера

и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

б) после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

4) не позднее трех месяцев:

а) после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

б) в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

в) при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

5) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращением численности или штата работников.

б) стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

а) лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

б) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

в) пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от места работы после выхода на пенсию;

г) при расторжении трудового договора беременными женщинами или родителями (законными представителями), имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

6. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в Учреждения после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

7. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

8. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

Раздел III.

Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

9. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом директора Учреждений.

10. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

Раздел IV.

Условия начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

11. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем учреждения по основному месту работы.

12. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, но не выше одного оклада (должностного оклада).

13. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

14. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

15. В случае увольнения работника ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Раздел V.

Контроль и ответственность за соблюдением установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

16. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на директора Учреждений.

17. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

ПЕРЕЧЕНЬ
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДЛЯ
УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Директор

1.1. Директор муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре»

№ п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Степень удовлетворенности педагогических и руководящих работников образовательных организаций качеством методического обеспечения процесса образования в городе	85 – 100 процентов	15
		75 – 84 процентов	5
2.	Охват педагогических работников города в деятельности муниципальных методических объединений	95 – 100 процентов	15
		85 – 94 процентов	5
3.	Организация участия педагогических работников города в мероприятиях (конкурсах, конференциях, семинарах) регионального, всероссийского, международного уровней, результативность участия (выступления, наличие призеров, победителей)	да	20
		нет	0
4.	Организация участия школьников города	да	20

	в мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, конференциях, выставках) регионального, всероссийского, международного уровней, результативность участия	нет	0
5.	Продвижение инновационных форм и методов воспитания в практику работы муниципальных образовательных организаций	да	10
		нет	0
6.	Выполнение установленных главным распорядителем бюджетных средств показателей экономической и хозяйственной деятельности учреждения	да	20
		нет	0

1.2. Директор муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

N п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Степень удовлетворенности населения качеством оказания психолого-педагогической помощи	85 – 100 процентов	15
		75 – 84 процентов	5
2.	Охват обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников психолого-педагогическим консультированием	95 – 100 процентов	15
		85 – 94 процентов	5
3.	Охват обследованием детей специалистами территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	95 – 100 процентов	15
		85 – 94 процентов	5
4.	Организация и проведение городских мероприятий по предупреждению и коррекции недостатков в психическом и (или) физическом развитии	да	20
		нет	0

5.	Организация мероприятий для педагогов по реализации адаптированных основных образовательных программ, продвижение инновационных форм и методов работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в образовательных учреждениях	да	15
		нет	0
6.	Выполнение установленных главным распорядителем бюджетных средств показателей экономической и хозяйственной деятельности учреждения	да	20
		нет	0

2. Заместитель директора, методист

N п/п	Направления/показатели эффективности	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Степень удовлетворенности педагогических и руководящих работников образовательных организаций качеством методического обеспечения процесса образования в городе	85 – 100 процентов	15
		75 – 84 процентов	5
2.	Охват педагогических работников города в деятельности муниципальных методических объединений	95 – 100 процентов	20
		85 – 94 процентов	5
3.	Организация участия педагогических работников города в мероприятиях (конкурсах, конференциях, семинарах) регионального, всероссийского, международного уровней, результативность участия (выступления, наличие призеров, победителей)	да	20
		нет	0
4.	Организация участия школьников города в мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, конференциях, выставках) регионального, всероссийского, международного уровней, результативность участия	да	20
		нет	0

5.	Продвижение инновационных форм и методов воспитания в практику работы муниципальных образовательных организаций	да	20
		нет	0

3. Специалисты психолого-педагогических
и медико-педагогических комиссий (педагог-психолог,
учитель-логопед, учитель-дефектолог, врач-психиатр)

N п/п	Критерии оценки	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Степень удовлетворенности педагогических и руководящих работников образовательных организаций, граждан качеством деятельности территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	85 – 100 процентов	20
		75 – 84 процентов	10
2.	Выполнение плана психолого-медико-педагогической диагностики отклонений в развитии детей и подростков	70 – 100 процентов	20
		50 – 69 процентов	10
3.	Апробация современного диагностического, методического материала для проведения консультативно-диагностической и психолого-педагогической работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Да	15
		Нет	0
4.	Продвижение инновационных форм и методов воспитания в практику работы муниципальных образовательных организаций	Да	15
		Нет	0
5.	Качественное и полное ведение электронного документооборота	Да	10
		Нет	0

4. Вспомогательный персонал (завхоз,

электроник, секретарь-машинистка)

N п/п	Критерии оценки	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Качественная и своевременная подготовка документов, обеспечивающих основную деятельность учреждения	да	40
		нет	0
2.	Разработка и качественное исполнение перспективных и текущих планов и графиков работы, технического обслуживания электронного оборудования	да	40
		нет	0
3.	Эффективное взаимодействие с поставщиками (подрядчиками, исполнителями), качественная организация заключения контрактов на поставку товаров, услуг	да	40
		нет	0
4.	Выполнение особо важных и срочных работ	да	30
		нет	0

5. Уборщик служебных помещений

N п/п	Критерии оценки	Метод измерения	Максимальная оценка (в процентах)
1	2	3	4
1.	Проведение генеральных уборок	Да	50
		нет	0
2.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ, улучшение внешнего вида кабинетов	да	50
		нет	0

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр
города Комсомольска-на-Амуре»,
муниципального казенного учреждения
«Комсомольский-на-Амуре центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ) ОКЛАДУ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ
СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ «ЗАСЛУЖЕННЫЙ», «НАРОДНЫЙ»
В ПРОЦЕНТАХ**

	Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители	Специалист ы (педагогичес кие работники)	Медицинс кие работники
1	2	3	4	5
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75	15
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15	12
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10	-
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20	-
5.	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	20	20	-