

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОМОЩИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКИЙ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО ГБУ ЦППМСП
м.р. Кинель-Черкасский

Зубкова Н.В.
«01» сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ЦППМСП
м. р. Кинель-Черкасский

О.Н.Астрелина
приказ от 01.09.2026 г. № 58 -од

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский Самарской области



C=RU, OU=Директор,
O=ГБУ ЦППМСП
м.р.Кинель-Черкасский,
CN=Астрелина
О_Н_,
E=astrelina.1984@mail.ru
00943042ed723ea2b9
2026-09-09 15:04:25

Принят на общем собрании трудового коллектива.
Председатель Общего собрания трудового
коллектива ГБУ ЦППМСП м.р.Кинель-Черкасский

(подпись, ФИО) /С.И.Наумова/

Протокол № 3 от «01» сентября 2026 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования – ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский (далее - Центр).

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституцией РФ;
- трудовым кодексом РФ;
- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 14.12.2004 г. №158-ГД;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с учетом изменений и дополнений);
- постановлением Правительства Самарской области от 27.06.2025. № 361 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 года №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (с учетом изменений и дополнений);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с учетом изменений и дополнений);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с учетом изменений и дополнений);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с учетом изменений и дополнений);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с учетом изменений и дополнений);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с учетом изменений и дополнений);

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 г. №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с учетом изменений и дополнений);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования (с учетом изменений и дополнений);

-приказ Министерства просвещения РФ от 01.11.2024 г. №763 об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии;

- Уставом Центра и Коллективным договором ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский;

- иными нормативными актами в сфере оплаты труда.

1.3 Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.4 Настоящее положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работу, так и работающих по совместительству.

1.5 Заработная плата работника Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.6 Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства от 29.10.2008 г. № 431 на 25%.

1.7 Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников устанавливаются правительством Самарской области.

Изменение размеров должностных окладов (окладов) работников Центра производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

1.8 Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.9 Оплата труда руководителя Центра производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Центра устанавливаются учредителем Центра и в соответствии с действующим законодательством.

1.10 Оплата труда руководителя Центра производится на основании трудового договора с учредителем Центра. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Центра утверждаются Министерством образования Самарской области. Объемные показатели деятельности Центра и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются Министерством образования Самарской области. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Центра, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.11. Положение вступает в силу с 31.08.2026 года и действует до его отмены.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Фонд оплаты труда формируется министерством образования Самарской области по утвержденной Правительством Самарской области методике в соответствии с нормативами бюджетного финансирования.

2.2 Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работников учреждения, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств бюджета Самарской области.

2.3 Минимальный размер оплаты труда устанавливается работнику пропорционально доле занимаемой ставки.

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

2.5 Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Центра.

2.6 Все доплаты и надбавки выплачиваются работнику за фактически отработанное время.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Фонд оплаты труда работников Центра состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

3.2 В базовую часть фонда оплаты труда работников Центра включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов) включая компенсацию за особые условия труда в сельской местности (сельский коэффициент).

3.3 Специальная часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5 Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников ежегодно устанавливается приказом директора Центра.

3.6 Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется, исходя из фактической потребности и распределяется директором Центра.

4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

- исполнение работниками своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормативных условий труда;
- укрепление высококвалифицированных кадров;
- использование мер, направленных на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

4.2 Компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки устанавливаются Положением об оплате труда работников Центра в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3 Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника в абсолютных величинах, процентах без учета доплат и надбавок. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и иные обязательные выплаты (доплаты и надбавки) конкретизируются в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника.

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

4.5 Виды и размеры выплат компенсационного характера:

	Виды	Размеры
4.5.1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	12% от должностного оклада, согласно результатам СОУТ (карта специальной оценки условий труда)
4.5.2.	Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов)	20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
4.5.3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии с ТК РФ ст.153
4.5.4.	Доплата за сверхурочную работу	в соответствии с ТК РФ ст.152
4.5.5.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	в соответствии с ТК РФ ст.150
4.5.6.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	в соответствии с ТК РФ ст.151, 60.2
4.5.7.	Надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	2500 рублей за ставку заработной платы

4.6. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ:

	Виды	Размеры
4.6.1.	Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры	не более 300 рублей
4.6.2.	За ведение работы по должности секретарь (при отсутствии штатной должности)	не более 10000 рублей
4.6.3.	За ведение работы по должности методист (при отсутствии штатной должности)	не более 10000 рублей
4.6.4.	За ведение хозяйственной деятельности (при отсутствии штатной должности)	не более 10000 рублей
4.6.5.	За ведение работы по охране труда	не более 10000 рублей
4.6.6.	За ведение работы по пожарной безопасности	не более 10000 рублей
4.6.7.	За ведение работы по электробезопасности	не более 10000 рублей
4.6.8.	За ведение работы по теплобезопасности	не более 10000 рублей
4.6.9.	За ведение работы по ГО и ЧС, антитеррористической безопасности	не более 10000 рублей
4.6.10.	За ведение работы по антикоррупционной политике	не более 10000 рублей
4.6.11.	За ведение работы по функционированию официального сайта	не более 10000 рублей

4.6.12.	За ведение работы по функционированию официальных аккаунтов в социальных сетях	не более 10000 рублей
4.6.13.	За работу в электронной системе АИС «Кадры в образовании»	не более 10000 рублей
4.6.14.	За ведение воинского учета	не более 10000 рублей
4.6.15.	За ведение работы по обслуживанию здания (при отсутствии штатной должности)	не более 10 000 рублей
4.6.16.	За подготовку и отправку первичных учетных документов, платежных поручений	не более 10000 рублей
4.6.17.	За выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации (выборная должность)	не более 10000 рублей
4.6.18.	За ведение табеля учета рабочего времени	не более 10000 рублей
4.6.19.	За работу по подготовке и ведению отчетной текущей, годовой документации Центра	не более 10000 рублей
4.6.22.	За оценочные процедуры исполнения государственного задания	не более 10 000 рублей
4.6.21	За ведение номенклатуры дел и архива учреждения	не более 10000 рублей
4.6.22	За ведение работы по персональным данным	не более 10000 рублей
4.6.23	За ведение работы по делопроизводству	не более 10000 рублей
4.6.24	За ведение кадровой работы	не более 10000рублей
4.6.25	За оформление путевых листов (ведение регистрации, учет и внутренний контроль)	не более 10000 рублей
4.5.26	За доставку бухгалтерской, отчетной и других видов документации	не более 10000 рублей
4.6.27	За ведение содержание и обслуживание гаража	не более 10000 рублей
4.6.28	За обслуживание прилегающей территории здания (при отсутствии штатной должности)	не более 10000 рублей
4.6.29	За обеспечение пропускного и внутриобъектового режима	не более 10000 рублей
4.6.30	За ведение работы по охране окружающей среды и обращению с отходами	не более 10000 рублей
4.6.31	За уборку санузла	не более 10000 рублей

4.7. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук - 10% от должностного оклада.

4.8. Надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - 10% от должностного оклада.

5. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя выплаты и надбавки, направленные на стимулирование работника к достижению эффективного (качественного) результата работы, а также поощрение (премии) за

выполненную работу.

5.2. Основными целями назначения выплат стимулирующего характера являются:

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

5.3. Размер стимулирующего фонда оплаты труда Центра составляет не более 12% от общего фонда оплаты труда.

Фонд стимулирования учреждения делится на:

- стимулирующий фонд директора Центра;
- выплаты за интенсивность и напряженность, высокие результаты работы;
- выплата за стаж, выслугу лет;
- выплата за эффективность (качество) работы (70% - на стимулирование педагогических работников; 30% - на стимулирование АХП).

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера директору Центра устанавливаются руководителем Отраденского управления МО Самарской области. Эффективность (качество) работы директора Центра для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

Стимулирующие выплаты директору Центра, как специалисту, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения по согласованию с руководителем Отраденского управления МО Самарской области.

5.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

5.4.1. За стаж работы в должности не менее четырех месяцев;

5.4.2. За отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

5.4.3. За отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.5. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией виновности работника до окончания срока действия надбавки;

- если на работника в течение года, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание;

- наличие случаев травматизма учащихся и воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного специалиста.

Выплата снимается приказом директора с момента установления виновности.

5.6. Работникам, принятым по внешнему совместительству, выплаты за эффективность (качество) работы по баллам из стимулирующего фонда не предусмотрены.

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.7.1. надбавка за интенсивность и напряженность работы:

Основание	Размеры
За работу с детьми, имеющими поведенческие расстройства, нарушения аффективной сферы, риск аутоагрессии	не более 10000 рублей
За работу в режиме «срочного»/«экстренного» консультирования (в день обращения, выезд на дом или в образовательную организацию, онлайн-программу ЦОС)	не более 10000 рублей
За организацию, проведение мероприятий и творческий вклад, повышающих авторитет и имидж Центра среди общественности (конференции, семинары, конкурсы, фестивали и т.д.)	не более 10000 рублей
За участие в инновационной деятельности (внедрение новых разработок и эффективных технологий, методик развития детей)	не более 10000 рублей
За участие в программе наставничества (в качестве наставника)	не более 10000 рублей
За разъездной характер, связанный с выполнением должностных обязанностей	не более 10000 рублей
За методическое сопровождение работников образовательных организаций осуществляющих профилактическую работу по результатам социально-психологического тестирования	не более 10000 рублей
За высокую интенсивность труда при обследовании детей в рамках работы ПМПК комиссии (подготовку срочных заключений для органов опеки и других организаций в рамках межведомственного взаимодействия, в период максимальной нагрузки и т.д.)	не более 10000 рублей
За руководство комиссиями, комитетами, методическими объединениями, в т.ч. окружного и регионального уровней	не более 10000 рублей
За взаимодействие с комиссиями, осуществляющими профилактическую работу (КДН, ПДН, антинаркотическая комиссия, органы опеки и попечительства)	не более 10000 рублей
За организационно-техническое обеспечение и документирование хода коллективных мероприятий	не более 10000 рублей
За ведение учета в специализированных цифровых сервисах требующих повышенной концентрации внимания, аналитической обработки больших массивов цифровых данных и строгого соблюдения установленных сроков	не более 10000 рублей

5.7.2. ежемесячная надбавка за выслугу лет:

устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, служащие, специалисты» в следующих размерах	-при выслуге от 3 до 10 лет - 2% от должностного оклада; -при выслуге свыше 10 лет - 4% от должностного оклада.
---	--

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

5.7.3. ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	- 20% от должностного оклада;
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	-10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом директора со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

5.7.3. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) – не более 20 000 рублей;

5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период приказом директора Центра.

5.9 При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Центра вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

5.10. Выплаты за эффективность (качество) работы по баллам:

Эффективность (качество) работы работников для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается 1 раз в полугодие (январь, июль) по итогам мониторинга профессиональной деятельности за 6 месяцев на основании самоанализа и рейтинговой оценки деятельности каждого работника и на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников Центра. Надбавки устанавливаются на периоды с 1 февраля по 31 июля текущего года и с 1 августа текущего года по 31 января следующего года.

Выплата за эффективность (качество) работы носит периодический характер, устанавливается приказом директора Центра 1 раз в полугодие (январь, июль) и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Выплата за эффективность (качество) работы устанавливаются работнику индивидуально с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев

эффективности труда, утвержденных Министерством образования Самарской области (Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 г. № 412-од), «Листа оценивания эффективности (качества) работы» работников ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский.

Критерии качества и результативности труда работников Центра разрабатываются учреждением самостоятельно отдельно для следующих категорий работников:

- для педагогических работников;
- для административно-хозяйственного персонала.

Работники представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме (Приложение №1), утвержденной приказом директора Центра до 20 января и 20 июля председателю комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам избирается на общем собрании трудового коллектива на срок не менее года и утверждается директором Центра. Количество человек в составе комиссии должно быть нечетным для того, чтобы при голосовании можно было принять решение. В состав комиссии входят педагогические работники, представители административно-хозяйственного персонала, председатель первичной профсоюзной организации. Среди членов комиссии выбирается председатель, который несет ответственность за проведение всех необходимых протокольных мероприятий, а также составление документации. Предоставление работниками Центра материалов по самооцениванию фиксируется в «Журнале регистрации сдачи листов оценивания эффективности (качества) работы работников ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский».

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют все члены комиссии. Если кто-то из членов комиссии не может присутствовать на заседании по уважительной причине, то приказом директора Центра определяется ему замена. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов её членов.

В течение 1-го рабочего дня после предоставления листов оценивания эффективности (качества) работы работников проходит заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат. Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. Работники Центра должны ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 2-х рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2-х рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для

исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5-ти рабочих дней решение комиссии об утверждении протокола направляется директору Центра. Директором Центра издается приказ об установлении стимулирующих выплат. Конкретный размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется в баллах и фиксируется в приказе по Центру.

Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Центра по формуле:

$$\text{Цена балла} = N/m,$$

где N - сумма стимулирующего фонда оплаты труда работников за эффективность (качество) работы,

m - общее количество баллов, набранное работниками.

Стимулирующие выплаты рассчитываются главным бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

5.11. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЁТ ЭКОНОМИИ

6.1. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат (премий) в соответствии с локальными нормативными актами.

6.3. Установление выплат в виде единовременных премий, производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и качественном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.4. Выплаты единовременных премий, устанавливаются приказом директора Государственного бюджетного учреждения - центра психолого-педагогической, медицинской помощи муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области при наличии и в пределах средств экономии фонда оплаты труда.

6.5. Размер выплат устанавливается в виде фиксированной суммы и носит персонафицированный характер.

6.6. Основанием для выплаты единовременных премий, могут являться:

№ п/п	Основание	Размер премии
6.6.1	За высокие результаты работы (месяц, квартал, год)	не более 15000 руб.
6.6.2	За выполнение особо важных или срочных работ	не более 15000 руб.
6.6.3	За качественную сдачу отчетности по итогам месяца, квартала, полугодия, года	не более 15000 руб.
6.6.4	За отсутствие нарушений при проверках (внутренних и внешних), положительные экспертные заключения по документации, ведение карт психолого-педагогического сопровождения без замечаний.	не более 15000 руб.
6.6.5	За конструктивную инициативу, направленную на развитие учреждения (разработка и защита авторской программы, разработка проекта/исследовательской работы),	не более 15000 руб.

	повышающую авторитет и имидж учреждения	
6.6.6	За качественную подготовку и проведение мероприятий (семинаров, тренингов, мастер-классов, круглых столов, конкурсов)	не более 15000 руб.
6.6.7	За представление и распространение передового педагогического опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (конференции, семинары, методические объединения)	не более 15000 руб.
6.6.8	За высокое качество проведения процедур закупки товаров для нужд Центра	не более 15000 руб.
6.6.9	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов, помещений, оформление рекреации и холла	не более 15000 руб.
6.6.10	За обеспечение исправного технического состояния автомобиля Центра	не более 15000 руб.
6.6.11	В связи с государственными и профессиональными праздниками (День учителя, 8 Марта, 23 февраля, Новый год)	не более 15000 руб.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. Работникам Центра при наличии финансовых средств может быть выплачена материальная помощь.

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

7.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

№ п/п	Основание		Размер
7.3.1.	Рождение ребенка в семье работника	первого ребенка	не более 3000 руб.
		второго ребенка	не более 5000 руб.
		третьего и последующего ребенка	не более 7000 руб.
7.3.2.	Смерть близких родственников (родителей, мужа (жены), детей)		не более 5000 руб.
7.3.3.	Тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия		не более 5000 руб.
7.3.4.	Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами		не более 5000 руб.
7.3.5.	Юбилейные даты:		50 лет - 2000 рублей; 55 лет - 3000 рублей; 60 лет - 4000 рублей; 65 лет - 5000 рублей.

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

7.5. Выплата материальной помощи, устанавливаются приказом директора Государственного бюджетного учреждения - центра психолого-педагогической, медицинской помощи муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области.

8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Выплата заработной платы осуществляется на основании трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и в соответствии с действующей в Центре системой оплаты труда.

8.2. Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Для ознакомления с суммой начислений и удержаний по заработной плате работнику выдается расчетный лист.

8.3. Форма расчетного листа утверждается приказом директора Центра с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации (Приложение № 2).

8.4. Выплата заработной платы в Центре производится 2 раза в месяц. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 24 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 9 числа следующего месяца, согласно заявлений работников, посредством перечисления на указанные работниками счета держателей пластиковых карт и лицевые счета держателей сберегательных книжек.

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

8.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

8.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня.

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы
педагога-психолога
ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися	5			
1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	5			
1.3. Выявление детей с антивитаальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1			
1.4. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:				
создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)*. Ежегодно составляется аналитическая справка отражающая количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Она содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды *При наличии в экспериментальном списке 8,9,11 классов	5			
1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, в конкурсных комиссиях, в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки				
учреждения	1			
муниципальный	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
1.5. Доля участников образовательного	3			

процесса, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. Наличие положительных отзывов получателей услуг (по результатам анкетирования)				
1.6. Результативность деятельности педагога-психолога в школьной службе примирения:				
60-70 %				
71-85 %				
свыше 85 %				
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т. ч. публикации в электронных сборниках)				
муниципальный	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
2.2. Наличие у педагога-психолога публикаций на сайте Центра и/или в ВКонтакте, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1			
2.3. Использование IT-технологий в образовательном процессе составляет более 10% учебного времени	2			
3. Результативность организационно-методической работы				
3.1. Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (современная цифровая образовательная среда в РФ) степик, степик, edu.ru	2			
3.2. Обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов (ИОЧ, госзадание)	16 ч. – 2 б. 36 ч. – 3 б. 72 ч. – 5 б.			
3.3. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ, конкурсах профессионального мастерства (окружной, региональный, всероссийский)	Окр. Рег. Вс.			
участник	1 3 5			
призер	3 5 7			
победитель	5 7 9			
3.4. Участие педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных				

Центром/иными организациями				
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
3.5. Разработка и внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ	5			
3.6. Разработка (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:				
методические рекомендации	2			
методическое пособие	3			
учебно-методические материалы	5			
3.7. Доля родителей от общего количества обучающихся (воспитанников), получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	3			
3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5			
ИТОГО баллов:				

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы
учителя-логопеда, учителя-дефектолога
ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1. Положительная динамика в развитии детей дошкольного и школьного возраста по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	15			
сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием:	3			
сопровождение детей с ФФН:	3			
сопровождение детей с нарушениями устной и письменной речи с сохранным интеллектуальным развитием:	3			
сопровождение детей с нарушениями устной и письменной речи с ЗПР, РАС, УО:	3			
сопровождение детей с задержкой речевого развития	3			
1.2. Положительная динамика в развитии детей дошкольного и школьного возраста по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	15			
ЗПР	3			
РАС	3			
УО	3			
ДЦП	3			
другая нозология	3			
1.3. Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. Наличие положительных отзывов получателей услуг (по результатам анкетирования)	3			
1.4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, педагогов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1. Наличие публикаций на сайте Центра и/или в ВКонтакте, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками	1			

образовательного процесса				
2.2. Использование IT-технологий в образовательном процессе составляет более 10% учебного времени	2			
3. Результативность организационно-методической работы				
3.1. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (окружной, региональный, всероссийский)	Окр. Рег. Вс			
участник	1	3	5	
призер	3	5	7	
победитель	5	7	9	
3.2. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп)				
муниципальный	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
3.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим Центром / иными организациями				
муниципальный	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
3.4. Внедрение авторских (компилятивных) программ				
1 программа	1			
2 программы	2			
3 и более программ	3			
3.5. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5			
3.6. Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (современная цифровая образовательная среда в РФ) степик, степик, edu.ru	2			
3.7. Обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов (ИОЧ, госзадание)	16 ч. – 2 б. 36 ч. – 3 б. 72 ч. – 5 б.			
3.8. Результативность участия работника в разработке и реализации социально значимых проектов (в зависимости от уровня)	1-5			
3.9. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т. ч. публикации в электронных				

сборниках)				
муниципальный	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
ИТОГО баллов:				

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы

методиста

ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1			
2. Результативность организационно-методической работы				
2.1. Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (современная цифровая образовательная среда в РФ) степик, edu.ru	2			
2.2. Обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов (ИОЧ, госзадание)	16 ч. – 2 б. 36 ч. – 3 б. 72 ч. – 5 б.			
2.3. Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом				
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
2.4. Участие методиста в качестве спикера (модератора) на педсоветах, форумах, ярмарках, конференциях, семинарах, публичных отчетах (в том числе на web-сайте) организованными Центром, иными организациями за отчетный период				
учреждения	2			
муниципальный	4			
окружной	6			
региональный	8			
всероссийский	10			
2.5. Доля педагогов учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов учреждения, вышедших на аттестацию за отчетный период				
100%	3			
2.6. Доля педагогических работников учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период				
33%-55%	3			
56%-77%	4			
78%-100%	5			
2.7. Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (адаптированные программы, проекты и				

т.д.) за отчетный период				
учреждения	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
2.8. Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (окружной, региональный, всероссийский) за отчетный период в зависимости от уровня				
участник	3			
призер	4			
победитель	5			
2.9. Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)				
муниципальный	2			
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
2.10. Наличие у методиста грантов за отчетный период				
региональный	4			
всероссийский	5			
2.11. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5			
2.12. Использование IT-технологий в работе составляет более 10% времени:	2			
2.13. Участие специалиста в качестве эксперта на различном уровне (конференции, Ярмарки, конкурсы и т.д.):				
окружной	3			
региональный	4			
всероссийский	5			
ИТОГО баллов:				

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы
главного бухгалтера

ГБУ ЦППМСР м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного периода (квартал, год)	3	подтверждающий документ		
1.2. Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций по результатам проверок	3	подтверждающий документ		
1.3. Исполнение бюджета в соответствии с ежемесячным распределением бюджетных ассигнований	3	подтверждающий документ		
1.4. Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	3	подтверждающий документ		
2. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	3	подтверждающий документ		
ИТОГО баллов:	15			

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы

водителя автомобиля

ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения, безаварийное вождение	3	Подтверждающий документ		
2	Поддержание в чистом виде закрепленного автомобиля	1	Подтверждающий документ		
3	Качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	Подтверждающий документ		
ИТОГО баллов:		7			

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы
контрактного управляющего
ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____
за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1. Своевременное и достоверное составление и предоставление оперативных данных и другой информации в вышестоящие органы	3	Подтверждающий документ		
1.2. Отсутствие обоснованных жалоб заказчиков на действия и бездействие по закупкам, осуществляемым образовательной организацией, отсутствие замечаний на работу со стороны работников и контрагентов	3	Подтверждающий документ		
1.3. Высокая исполнительская дисциплина (оперативность и качество) разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	3	Подтверждающий документ		
2. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1. Своевременное оперативное исполнение поручений директора	3	Подтверждающий документ		
ИТОГО баллов:	12			

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы

секретаря

ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
1.1. Своевременное ознакомление сотрудников с приказами по учреждению	3	Подтверждающий документ		
1.2. Своевременное и оперативное исполнение разовых поручений директора не входящих в должностные обязанности	3	Подтверждающий документ		
1.3. Обеспечение сохранности документов, оформление их в архив	3	Подтверждающий документ		
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, работников и участников образовательных отношений	3	Подтверждающий документ		
ИТОГО баллов:	12			

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы

Заведующего хозяйством

ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
1.1. Организация приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения обращений и предложений работников	4	Подтверждающий документ		
1.2. Своевременное и качественное выполнение разовых поручений директора	4	Подтверждающий документ		
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, работников и участников образовательных отношений	4	Подтверждающий документ		
ИТОГО баллов:	12			

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания эффективности (качества) работы
уборщика служебных помещений
ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский

Ф И О _____

за _____ месяц _____ года

Критерии	Максимальный балл	Значение по критерию	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1. Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				
1.1. Качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	Подтверждающий документ		
1.2. Качественное проведение генеральных уборок Выполнение работ по благоустройству учебных кабинетов Центра (озеленение)	3	Подтверждающий документ		
1.3. 100% соблюдение требований ОТ, ТБ и требований СанПин (Роспотребнадзор)	3	Подтверждающий документ		
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, работников и участников образовательных отношений	3	Отсутствие обращений		
ИТОГО баллов:	12			

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

Лист оценивания (качества) работы **программиста**

ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель - Черкасский

ФИО _____
за _____ месяц _____ года

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Баллы (по оценке работника)	Баллы (по оценке комиссии)
1	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оргтехники, серверного оборудования в пределах компетенции	5		
2	Своевременное оформление необходимых документов на программное обеспечение, получение электронных ключей для электронно- цифровых подписей	3		
3	Оперативное выполнение особо важных и срочных заданий по поручению директора не входящих в должностные обязанности	3		
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок (засчитывается 1 в отчетный период после проверки)	5		
5	Качество работы по сопровождению и регулярности обновления сайта	3		
ИТОГО баллов:		19		

Дата сдачи _____

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатами: _____

Подпись работника _____

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА

Расчетный листок		
07027 <u>ГБУ ЦППМСП м.р. К-Черкасский</u>	месяц _____	год _____
Номер: _____ Льготы , , , ,		
ФИО: _____		
Должность: _____		
Начислено:		
1 Оклад/базовая часть		
100 методич. литература		
108 Доплата за стаж		
113 За увелич. объема работ		
120 Доплата/специальная часть		
123 За интенс. и напряж.		
125 стимулирующие выплаты		
200-206 Б/л по заболеванию		
220 Отпуск		
221 Ученический отпуск		
222 Компенсация за отпуск		
240 Оплата по СРЗ		
241 Командировочные проезд		
242 Командировочные суточные		
243 Командировочные проживание		
251 Методическая литература		
315 Замещение		
317 Праздничные		
318 Ночные		
330 Материальная помощь		
335 Выходное пособие		
400 Разночасовая доплата		
401 Удержания за прошлый месяц		
407 Премия		
410 Доплата до МРОТ ФЗ 421		
Удержано:		
502 Профсоюзный фонд		
503 НДФЛ		
531 З/п. п/к за 2 пол. мес.		
532 З/п. п/к (по Б/л)		
543 З/п. п/к метод. литер.		
536 З/п. п/к за 1 пол. мес.		
538 Суточные п/к		
539 Проживание п/к		
540 Проезд п/к		
545 Отпускные п/к		
Итого:		
НДФЛ 13% с начала года		
начислено: _____ налог: _____ вычет: _____		