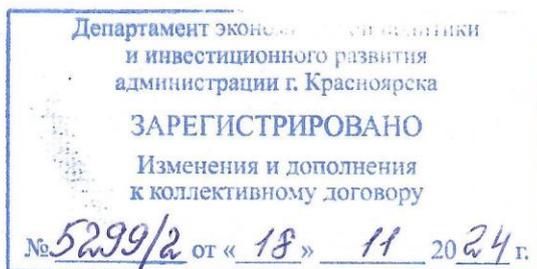


**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

муниципального бюджетного учреждения  
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 7  
«Способный ребенок»

регистрационный № 5299 от 05.02.2024

решение собрания трудового коллектива  
(протокол № 7 от 14.11.2024 г.)



**От работников:**

Председатель  
представительного органа  
работников

 О.В.Руденко  
14.11.2024

**От работодателя:**

Врио директора



О.Ю.Ивченко

М.П. 14.11.2024

Муниципальное бюджетное учреждение Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 7 «Способный ребенок» в лице врио директора Ивченко Ольги Юрьевны, с одной стороны, и работники муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 7 «Способный ребенок» в лице председателя представительного органа работников Руденко Ольги Васильевны с другой стороны, пришли к соглашению внести в коллективный договор МБУ «ЦППМ и СП № 7 «Способный ребенок» (регистрационный № 5299 от 05.02.2024) следующие изменения и дополнения:

**1.** Внести в Положение об оплате труда работников учреждения (приложение 2 к Коллективному договору) следующие изменения:

1.1. дополнить пункт 4.6. подпунктом 4.6.1 следующего содержания:

"4.6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.";

1.2. пункт 6.17.1 изложить в следующей редакции:

"6.17.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждений, заместителям руководителя, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.".

**2.** Пункт 7.2. раздела VII «Гарантии и компенсации» коллективного договора читать в следующей редакции:

«7.2. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Способствуют осуществлению льготной продажи квартир и предоставлению мест в общежитиях работникам организаций.

Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации информируют работников о предлагаемых решениях с администрации города для реализации права педагогических работников на улучшение жилищных условий.».

**3.** Дополнить раздел VII «Гарантии и компенсации» коллективного договора следующим пунктом:

«7.8. Работники муниципальных образовательных организаций города Красноярска пользуются льготами и компенсациями для организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, установленными законодательством Российской Федерации, законодательством Красноярского края, а именно:

а) ежегодным дополнительным отпуском в соответствии со статьёй 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью 8 календарных дней;

б) единым районным коэффициентом к заработной плате и установленной процентной надбавкой к заработной плате в городе Красноярске, - 1,3 и 30% соответственно».

4. Дополнить Коллективный договор приложением № 12 следующего содержания:

«Приложение № 12  
к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по распределению стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда работников**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 7 «Способный ребенок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Постановлением Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» (далее – Постановление № 14), коллективным договором, положением об оплате труда МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 7 «Способный ребенок» (далее – Учреждение).

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников, и разработано в целях коллегиального решения вопроса о распределении стимулирующей части ФОТ, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет порядок деятельности комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников (далее – Комиссия) по проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

Комиссия – коллегиальный орган, формируемый из числа работников Учреждения с целью обеспечения проведения процедуры оценивания результативности деятельности всех категорий работников Учреждения в соответствии с утверждёнными критериями и установления для каждого работника размера выплаты стимулирующего характера в денежном выражении;

результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов;

качество – совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности;

критерии оценки – обобщённая характеристика какого-либо объекта, процесса или его результата;

показатель (индикатор) – установленное количественное или качественное значения показателя трудового участия работника в общем рабочем процессе;

оценочный лист – бланк, в котором приводятся: критерии и показатели профессиональной оценки работника; способы оценивания значений показателей; необходимые комментарии по заполнению оценочных листов. Бланк служит для сбора полной и всесторонней информации со стороны должностных лиц, осуществляющих процедуру оценивания;

протокол Комиссии – документ, содержащий решение Комиссии, заверенное подписями её членов, относительно количества баллов и денежных сумм, утверждённых для начисления и выплаты работникам Учреждения в качестве материального стимулирования по итогам оценки результативности их работы в установленный период времени;

график проведения процедуры оценивания результативности и качества работы работников Учреждения (далее – график проведения процедуры оценивания) – план выполнения этапов процедуры оценивания результативности и качества деятельности работников с установлением конкретных календарных сроков (*приложение № 1*);

принципы оценивания – основополагающие правила, в соответствии с которыми осуществляется процедура оценивания, а именно:

> компетентность – наличие знаний и опыта, позволяющее выносить объективные суждения и принимать точные решения;

> объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

> гласность – открытость, доступность информации о деятельности учреждения, коллегиального органа, должностных лиц и т.п. для общественного ознакомления, обсуждения, доступность общественному контролю;

> деликатность – (синонимы тактичность, корректность) – основывается на глубоком уважении к человеку, доброжелательности, признании его прав;

> принципиальность – неукоснительное добровольное исполнение признаваемых принципов;

> предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

> адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

> своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

> прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

> измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

1.6. Положение является приложением к коллективному договору. Ознакомление работников с Положением производится в соответствии с порядком ознакомления работников с нормативными локальными актами Учреждения.

1.7. Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется путем принятия Положения в новой редакции как приложения к коллективному договору.

## **2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

2.1. Комиссия разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения для каждой должности. При внесении изменений или дополнений в Положение об оплате труда работников, в части показателей результативности деятельности работников, в оценочный лист работника вносятся аналогичные изменения.

Для разработки показателей результативности деятельности работников или внесение изменений в них создается рабочая группа, в которую входят все категории работников.

2.2. На основании представленных оценочных листов Комиссия производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения по следующим видам выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты по итогам работы.

К оценочному листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы, сертификаты, отчеты, письма, методические разработки, протоколы, приказы и др.).

2.3. Комиссия изучает информацию (аналитическую записку), представленную директором, заместителями директора о деятельности работников. Аналитическая информация прилагается к протоколу заседания комиссии.

2.4. Комиссия определяет размер стимулирующих выплат в баллах работникам учреждения, кроме заместителей руководителя, на основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

2.5 Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливает в процентном отношении от должностного оклада на основании оценочных листов.

### **3. СОСТАВ, ФОРМИРОВАНИЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ**

3.1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом директора Учреждения на основании решения Общего собрания трудового коллектива.

3.2. Комиссия избирается Общим собранием трудового коллектива Учреждения сроком на 1 учебный год в количестве нечетного количества человек.

В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, председатель первичной профсоюзной организации/ Председатель представительного органа работников

Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

Выдвижение кандидатур осуществляется непосредственно на Общем собрании трудового коллектива. Порядок голосования (тайное или открытое) определяется по решению Общего собрания трудового коллектива.

Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовали участвующие в собрании. Взамен выбывшего члена Комиссии новый член Комиссии избирается в соответствии с установленным порядком.

3.3. Члены Комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена Комиссии из ее состава принимается Общим собранием трудового коллектива.

3.4. Полномочия члена Комиссии (представителя работников) прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена Комиссии.

3.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в порядке, установленном настоящим Положением (п.3.2.).

3.6. Председатель Комиссии, заместитель председателя, секретарь избираются на первом заседании Комиссии общим голосованием. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

3.7. На основании решения Общего собрания трудового коллектива и заседания Комиссии (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) директор издает приказ о создании комиссии по распределению средств стимулирующей части ФОТ Учреждения.

3.8. Заседания Комиссии носят открытый характер. Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать лиц, не являющихся членами Комиссии, в том числе руководителя учреждения. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Решение о приглашении к участию в заседаниях Комиссии лиц, не являющихся ее членами, принимается заблаговременно. Лица, приглашенные

для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, приходят на заседания по приглашению председателя и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

3.9. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, вносит предложения по изменению состава Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений, несет персональную ответственность за работу Комиссии, за грамотное и своевременное оформление и хранение документации.

3.10. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет заместитель.

3.11. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, формирует итоговый протокол на установление стимулирующих выплат, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, принимает заявления (апелляции), ведет иную документацию Комиссии.

3.12. Члены Комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной и(или) письменной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания;

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями по утвержденной форме;

- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;

- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;

- соблюдают порядок работы Комиссии;

- выполняют поручения председателя Комиссии;

- обеспечивают объективность принимаемых решений;

- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

#### **4. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.**

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

4.2. Заседание Комиссии проводится **ежемесячно** каждого месяца. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно. При совпадении дня заседания с выходным или нерабочим праздничным днем заседание проводится накануне.

4.3. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

4.4. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее 2/3 ее членов.

4.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов от общего числа присутствующих.

4.7. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.8. В работе Комиссии имеют право принимать участие приглашенные работники Учреждения, в том числе директор без права решающего голоса.

4.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и членами Комиссии.

4.10. Работники Учреждения передают секретарю Комиссии заполненные оценочные листы по форме согласно приложению № 1 к Положению об оплате труда (приложение № 2 к Коллективному договору), содержащие самооценку показателей результативности за своей подписью и датой, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность не позднее **05** числа месяца, следующего за отчетным. Секретарь регистрирует поступление документов от работников в книге регистрации.

Результат деятельности в оценочных листах предоставляется за период с первого числа истекшего месяца по последнее число истекшего месяца.

**Члены Комиссии, закрепленные за показателями результативности деятельности работников, знакомятся с оценочными листами по графику (приложение №1), оценивая правильность внесения информации в оценочный лист. Подпись члена Комиссии в оценочном листе подтверждает правильность заполнения и оценки показателя.**

4.11. При оценке профессиональных достижений Комиссия на своем заседании на основе представленных материалов и оценочных листов:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;

- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

- изменяет балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносит коррективы в оценочные листы;

- проводит итоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями;

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку заседания Комиссии, он заявляет об этом до начала заседания. Соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса, член Комиссии не принимает участие в обсуждении и оценки результатов своей деятельности.

Заполнение оценочного листа Комиссией производится шариковой ручкой синими чернилами (карандаш исключается).

4.12. Оценочный лист работника, заверенный итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии. Работники учреждения вправе ознакомиться с итоговым оценочным листом у секретаря Комиссии.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой.

4.13. Комиссия оформляет решение в виде протокола с указанием количества баллов по видам выплат отдельно (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), который является основанием для установления стимулирующих выплат. Протокол подписывается председателем и всеми членами комиссии, его выписка (**или копия**) предоставляется директору в течение 2–х рабочих дней после заседания.

4.14. На основании решения Комиссии директором издается приказ об установлении размера стимулирующих выплат каждому работнику с указанием суммы выплат и количества баллов по видам выплат (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ). Приказ должен соответствовать протоколу. Директор направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

4.15. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться работнику ежеквартально и по итогам года.

Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются на основании оценочного листа по итогам работы, выписки из протокола заседания Комиссии и приказа руководителя.

4.16. Заместителям директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке.

Заместители директора самостоятельно заполняют оценочные листы о проделанной работе, подписывают, передают на рассмотрение и согласование директору в сроки, установленные п. 4.2 Положения о комиссии.

Итоговая оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора, устанавливается решением директора в пределах ФОТ. Стимулирующие выплаты заместителям директора, устанавливаются ежеквартально. Директор может повысить или понизить результат самооценки работника, исходя из результатов его деятельности, что должно быть отражено в оценочном листе и подкреплено подтверждающими документами. Оценочный лист заместителей директора подписывается директором учреждения и передается в Комиссию для хранения.

Заместителям директора могут устанавливать стимулирующие выплаты по итогам работы ежеквартально и по итогам года, с учетом отработанного времени на основании оценочного листа по итогам работы, выписки из протокола заседания Комиссии и приказа руководителя.

На заседаниях Комиссии оценочные листы заместителей директора не рассматриваются. Итоги установления им стимулирующих выплат включаются в протокол, на основании которого издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

### 5. Регламент распределения стимулирующих выплат

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного ФОТ. Размеры стимулирующей части ФОТ учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения.

5.2. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) в Учреждении применяются балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты конкретному работнику Учреждения в конкретном месяце;

$C_{1\text{балла}}$  – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на конкретный месяц;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за конкретный месяц.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в конкретном месяце;

$n$  – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за конкретный месяц.

5.3. Стоимость балла, полученная расчетным путем, устанавливается **протоколом Комиссии (приложение № 2)**.

5.4. Оценка деятельности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности, указанной в трудовом договоре, либо пропорционально объему выполненных работ (расчет прописывается в оценочном листе).

5.5. В случае отсутствия работника по какой – либо причине на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности, отпуск за свой счёт и иные случаи отсутствия работника) расчёт суммы баллов за отчётный период (месяц) осуществляется по следующей формуле:

$$S1 = (S \times K1) / K$$

где S1 – сумма баллов за отчётный период;

S – общая сумма набранных баллов по оценочному листу;

K1 – количество отработанных дней за отчетный период

K – количество рабочих дней за отчётный период

Округление количества баллов, полученных при расчете, производится до целого числа по правилам округления чисел.

5.6. Работникам учреждения, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, количество установленных баллов определяется пропорционально пропорционально объему выполненных работ.

5.7. За выполнение дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

5.8. В случае если в период оценивания работник переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанному времени в пределах ФОТ.

5.9. За исполнение работником в период отпуска другого работника в рамках срочного трудового договора по совместительству, стимулирующие выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени в рамках совместительства в пределах ФОТ.

5.10. Работникам, вновь принятым на работу в учреждение или уволившимся из учреждения по уважительным причинам в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, расчет производится пропорционально отработанному времени.

5.11. Размер стимулирующих выплат в период повышения квалификации работника пересматривается с учетом выполнения им критериев, в период нахождения его на рабочем месте.

## **6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Комиссия принимает решение о снижении стимулирующих выплат в следующих случаях:

при наличии дисциплинарного взыскания;

при недостижении критериев оценки результативности деятельности, в том числе непредставление подтверждающих документов к оценочному листу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.3. Директор Учреждения, его заместители, иные работники, ответственные за контроль исполнения мероприятий, представляет в Комиссию акты, служебные записки с приложением подтверждающих материалов, являющихся основаниями для снятия стимулирующих выплат. Подтверждающими материалами могут быть: табель учета рабочего времени, приказы на дисциплинарные взыскания, журнал учета прихода и ухода работников, журнал обращения граждан, справки, докладные записки, аналитическая информация о проведении мероприятий и т.д.

6.4. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снижении стимулирующих выплат. Снижении стимулирующих выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

6.5. Директор Учреждения не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

## **7. ПРАВА РАБОТНИКА**

7.1. В случае несогласия работника с итоговым количеством баллов оценки профессиональной деятельности, утвержденным Комиссией после ознакомления с решением Комиссии, работник в течение 1 (одного) рабочего дня вправе подать, а Комиссия обязана

принять обоснованное письменное заявление работника (апелляцию) о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7.2. Апелляция подается на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

7.3. Основанием для подачи такого заявления работником могут быть факты нарушения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

7.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее 1 (одного) рабочего дня со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию. Члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией.

7.5. Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. Обсуждение апелляции заносится в протокол Комиссии. По результатам проверки фактов, указанных в апелляции, Комиссия в течение 2-х рабочих дней принимает решение. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки отражаются в оценочном листе и протоколе. Протокол направляется директору/заведующей для подготовки внесения изменений в приказ.

7.6. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии с главой 60 ТК РФ.

7.7. Оценка, данная комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения обращения, является окончательной и утверждается её решением. Решение комиссии по трудовым спорам направляется в Комиссию для исправления результатов оценки и отражаются в оценочном листе и протоколе. Протокол направляется директору для подготовки внесения изменений в приказ.

7.8. О решениях, принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

7.9. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

## **8. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ**

8.1. Члены Комиссии имеют право:

- вносить предложения в повестку заседания Комиссии;
- требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования;
- запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации.

8.2. Члены Комиссии обязаны:

- присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе Комиссии;
- объективно подходить к оценке труда работника;
- при принятии решения руководствоваться нормативными документами.

8.3. Члены Комиссии несут ответственность за:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, возложенных на Комиссию;
- подготовку документов с нарушением действующего Положения об оплате труда работников Учреждения и настоящего Положения о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера;
- утрату или порчу документов, несоблюдение условий их хранения;

— разглашение служебной информации и информации о персональных данных работников (в том числе размер заработной платы), ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии (Федеральный закон от 27.07.2006 № 152–ФЗ, ТК РФ);

8.4. Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:

— за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части ФОТ работникам учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;

— за своевременную корректировку (по необходимости) перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения.

## 9. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

9.1. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке оформляются протоколом.

9.2. В протоколе заседания указываются:

— наименование учреждения;

— дата проведения заседания, порядковый номер заседания (нумерация протоколов ведется с начала календарного года);

— число членов, присутствующих на заседании, и кто отсутствует (указывать причину), приглашенные работники

— вопрос повестки дня;

— краткая или полная запись выступления участника заседания;

— итоги решения Комиссии (количество баллов) по видам результативности деятельности работника (1. за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, 2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, 3. выплаты за качество выполняемых работ или 4. по итогам работы) в соответствии с оценочными листами;

— расчет стоимости балла по источникам финансирования;

— общее количество баллов, установленное работнику, и сумма стимулирующих выплат;

— ФИО работников, не предоставивших оценочные листы, причины;

— подписи председателя и членов комиссии.

9.3. К протоколу прилагаются все необходимые документы по спорному вопросу, в том числе заявление работника.

9.4. Протокол заседания оформляется в двухдневный срок с указанием количества установленных баллов.

9.5. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении 5 лет и включаются в номенклатуру дел.

9.6. Оценочные листы работников хранятся 2 года.

9.7. До истечения срока хранения документы (оценочные листы, протоколы) хранятся в архиве учреждения, после чего подлежат уничтожению с оформлением акта о выделении к уничтожению документов, неподлежащих хранению (приложение № 3).

9.8. Уничтожение документов без оформления соответствующих актов не допускается.

### График проведения процедуры оценивания

№ п/п	Наименование процедуры	дата	Ответственные работники учреждения
1	Сдача оценочных листов работниками в Комиссию	до 5 числа текущего месяца	Секретарь Комиссии
2	Ознакомление с оценочными листами членов Комиссии	до 10 числа текущего месяца	Члены Комиссии
3	Подготовка служебных записок о включении в оценочный лист или исключении из оценочного листа работников результатов деятельности	до 14 числа текущего месяца	Члены Комиссии (дополнительная оценка включается в показатель оценочного листа)
4	Проведение Комиссии	до 15 числа текущего месяца	Члены Комиссии
5	Подготовка протокола Комиссии	в течение двух рабочих дней после заседания	Председатель и секретарь Комиссии

**ПРОТОКОЛ**  
**комиссии по распределению стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда работников**  
от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ года № \_\_\_\_  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_\_ года

Состав комиссии: \_\_\_\_\_ человек, в том числе:

председатель комиссии: \_\_\_\_\_,

секретарь комиссии: \_\_\_\_\_,

члены комиссии: \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Присутствовали: \_\_\_\_\_ человек,

Отсутствовали: \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) по причине \_\_\_\_\_.

Приглашенные гости: \_\_\_\_\_.

Повестка дня:

1. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам.
2. Распределение стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу.
3. Распределение стимулирующих выплат административному персоналу.

Не представили оценочные листы: \_\_\_\_\_ по причине \_\_\_\_\_.

1. По первому вопросу слушали: \_\_\_\_\_.

Решили: установить (убрать, добавить) \_\_\_\_\_.

Предложение поставлено на голосование \_\_\_\_\_.

Проголосовали:

«ЗА» – \_\_\_ чел., «ПРОТИВ» – \_\_\_ чел., «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» – \_\_\_ чел.

Согласно оценочным листам общее количество баллов, набранных педагогическими работниками, составило \_\_\_\_\_ баллов.

Стоимость одного балла составила – \_\_\_\_\_ рублей

Общая сумма средств в рублях составила - \_\_\_\_\_ рублей

Распределить стимулирующие выплаты педагогическим работникам за счет субвенций края за \_\_\_\_\_ месяц на основании оценочных листов в следующем размере:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, баллов	за интенсивность и высокие результаты работы, баллов	за качество выполняемых работ, баллов	Итого, баллов	Сумма, в рублях
ИТОГО							

2. По второму вопросу слушали: \_\_\_\_\_.

Решили: установить (убрать, добавить) \_\_\_\_\_.

Предложение поставлено на голосование \_\_\_\_\_.

Проголосовали:

«ЗА» – \_\_\_ чел., «ПРОТИВ» – \_\_\_ чел., «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» – \_\_\_ чел.

Согласно оценочным листам общее количество баллов, набранных педагогическими работниками, составило \_\_\_\_\_ баллов.

Стоимость одного балла составила – \_\_\_\_\_ рублей

Общая сумма средств в рублях составила - \_\_\_\_\_ рублей

Распределить стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу за счет субвенций края за \_\_\_\_\_ месяц на основании оценочных листов в следующем размере:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, баллов	за интенсивность и высокие результаты работы, баллов	за качество выполняемых работ, баллов	Итого, баллов	Сумма, в рублях
ИТОГО							

3. По третьему вопросу слушали: \_\_\_\_\_.

Установить стимулирующие выплаты заместителям директора за счет субвенций края на \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года на основании оценочных листов в следующем размере:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, %	за интенсивность и высокие результаты работы, %	за качество выполняемых работ, %

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_,

Члены комиссии: \_\_\_\_\_,

Приложение № 3  
к Положению о Комиссии  
по распределению стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Акт  
о выделении к уничтожению документов,  
не подлежащих хранению

г. Красноярск

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Комиссия, действующая на основании Приказа от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_, в составе  
председателя комиссии \_\_\_\_\_,  
членов комиссии \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_ , определила перечень документов,

подлежащих уничтожению:

№ п/п	Наименование документов	Крайние даты	Номера по номенклатуре (описей)	Индекс дела по номенклатуре или № дела по описи	Кол-во единиц хранения	Сроки хранения	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8

Итого \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) единиц хранения.

Документы подлежат уничтожению путем \_\_\_\_\_  
на основании \_\_\_\_\_.  
*(наименование и реквизиты документа)*

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) / \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) / \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) / \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) / \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)»

5. Таблицу первую приложения № 1 к Положению об оплате работников (приложение № 2 к Коллективному договору» изложить в следующей редакции:

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**  
**(выплаты за важность выполняемой работы,**  
**степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;**  
**за интенсивность и высокие результаты работы;**  
**выплаты за качество выполняемых работ)**  
**работникам МБУ «ЦППМиСП № 7» «Способный ребенок**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
Педагогические работники:  <b>Педагог-психолог,</b>  <b>учитель-логопед,</b>  <b>учитель-дефектолог,</b>  <b>педагог дополнительного образования,</b>  <b>социальный педагог</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Умение составлять программу, учитывая индивидуальные особенности группы детей	Разработка программ	Групповая программа 1 б. портрет группы; 1 б. тематическое планирование; 1 б. цели, задачи, условия, риски, ожидаемые результаты; 1 б. мониторинг.	4
	Экспертная деятельность	Проведение психолого-педагогической экспертизы, анализ и оценка материалов	Работа в жюри	3
			Супервизия	5
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение протоколов консилиума, методических объединений	1
	Организация и проведение методических семинаров, тренингов, мероприятий на уровне:  образовательной организации (Центра) района города края, РФ	Разработка и проведение мероприятия на высоком уровне	Положительные отзывы, количество участников и просмотров в онлайн трансляции (за каждое мероприятие). Степень участия: подготовка – 1 б.; ведущий – 1 б.  Уровень мероприятия: район + 2 б. город + 4 б. край, РФ +6 б. Организационная помощь – 1 б. без добавления уровня мероприятия.	2
				4
				6
				8
	Презентация профессиональной деятельности (участие в конференциях, тиражирование опыта, публикации) на уровне:  района города края, РФ	Подготовка материалов на высоком уровне	Подготовка материалов для сайта (за каждый) по согласованию с администрацией	1
			Подготовка стендовой информации (за каждый) по согласованию с администрацией	1
			Взаимодействие со СМИ (за каждое) по согласованию с администрацией	5
			Публикации (за каждую)	2
Публикации (за каждую)			4	
		Публикация в издании, входящем в перечень наименований	6	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
района города края, РФ			зарегистрированных СМИ в Роскомнадзоре	
			Проведение мастер-класса, площадок, представление доклада (за каждое)	6
				8
				10
	Создание образовательно-развивающей среды	Обогащение инфраструктуры учреждения (по согласованию с администрацией)	Внесение изменений в пространства учреждения под выбранную задачу.	2
	Работа в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	Междисциплинарное Взаимодействие	Работа в каждой комиссии	1
	Выполнение поручения руководителя	Ответственное выполнение поручения в установленные строки (по приказу)	Предоставление отчета о проделанной работе, замещение отсутствующего работника во вне рабочее время и сверх должностных обязанностей	5
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	3
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
	Руководство коррекционно-развивающей группой	Ответственность руководителя группы за реализацию коррекционно-развивающего процесса	Руководитель развивающей группы ответственный за реализацию модулей группы, сохранность группы, курацию специалистов группы. 4 б. начало и завершение работы 1 б. середина работы	4
	Работа в творческих группах,	Реализация технологии	Руководитель творческой группы (по приказу)	3

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда профессиональных сообществах	условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
		межведомственного взаимодействия	Активный участник (по приказу)	1
			Руководитель районного МО	3
			Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	3
			Работа в комиссии по стимулирующим выплатам	1
			Администрирование сайта Центра	1
Повышение профессиональной компетенции	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях (по согласованию с администрацией)	Участник	5	
		Победитель	10	
Проведение познавательных, социально-значимых мероприятий для детей с ОВЗ	Организация и проведение мероприятия (по приказу)	Организатор, разработчик	6	
		Участник	3	
Результативность работы проекта, исследования	Отчет по проектной деятельности	Руководитель	6	
		Участник (от степени участия и активности)	3	
<b><i>Выплаты за качество выполняемых работ</i></b>				
Эффективность коррекционно-развивающей деятельности	Наличие положительной динамики по результатам промежуточного и итогового мониторинга	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы выше 50% (за каждую группу, программа реализована полностью).	2	
Благоустройство центра	Участие в благоустройстве территории и помещениях Центра	Подготовка кабинета, здания Центра и прилегающей к нему территории	2»	

7. Настоящие изменения к коллективному договору вступают в силу с 14.11.2024 г.