

Принято решением Общего собрания
работников
протокол от 26 ноября 2021 № 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ «ЦППМСП
Советского района г. Челябинска»
О.А. Матвеева
Приказ от « 26 » ноября 2021 № 79



Положение
об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-
педагогической, медицинской и социальной помощи
Советского района г. Челябинска»
(с изменениями в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Советского района г. Челябинска» (далее - Положение) разработано в соответствии: с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих правилах организации местного самоуправления в РФ», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 №36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями, внесенными решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 №24/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»).

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Советского района г. Челябинска» (далее - МАУ «ЦППМСП») включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера и устанавливается трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников МАУ «ЦППМСП» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

II. Порядок и условия оплаты работников МАУ «ЦППМСП»

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностных окладов, ставок заработной платы) работников МАУ «ЦППМСП») по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, которые соответствуют требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации необходимым для осуществления профессиональной деятельности на основе соответствия занимаемых должностей с профессиональными квалификационными группами, утвержденными

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», № 247н от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, и служащих».

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с приложением 2 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 3 настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором.

2.6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, на основе ставок заработной платы.

2.7. Должностной оклад работников МАУ «ЦППМСП» должности которых приравнены к педагогическим (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог), устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.9. Месячная заработная плата работников МАУ «ЦППМСП», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.11. Должностные оклады устанавливаются в рублях и копейках.

2.12. Установление нагрузки и заработной платы педагогических работников МАУ «ЦППМСП» осуществляется по результатам тарификации, производимой на начало учебного года.

2.13. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.14. Формирование фонда оплаты труда работников МАУ «ЦППМСП» устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда работников МАУ «ЦППМСП» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений, привлекаемых для педагогической работы в МАУ «ЦППМСП» на условиях внешнего совместительства.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы, путем внесения изменения в тарификацию.

3.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами РФ и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета выплаченных сумм материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

По Решению Верховного Суда РФ от 01.12.2015 N АКПИ15-1253, вступившему в законную силу 15 января 2016 года, на единовременное вознаграждение за выслугу лет и вознаграждение по итогам работы за год районный коэффициент начисляется.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149-154 ТК РФ следующим образом:

4.5.1 доплата за совмещение профессий (должностей)

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4.5.2. доплата за расширение зон обслуживания

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4.5.3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4.5.4. доплата за работу в выходные и праздничные дни

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены). В повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

4.5.5. доплата за работу в ночное время

Оплачивается работникам в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20% часов тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работы в ночное время, установленного Правительством РФ,

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.5.6. оплата сверхурочной работы

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы - двойного размера тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом;

4.5.7. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - 20 %.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 №870 «Об Установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда» и не могут составлять менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проведённой в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации в следующих размерах

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

В случаях признания рабочих мест по результатам специальной оценки условий труда, проведённой в установленном порядке, безопасными, данные выплаты отменяются.

4.7. Руководитель МАУ ЦППМСП принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников (выплаты за наличие квалификационной категории),
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами РФ, Челябинской области и органами местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 3 к настоящему Положению конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным и автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

5.5. Показатели, влияющие на изменение стимулирующих выплат:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии, невыполнение приказов заведующего;
- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата или нанесение ущерба учреждению.

5.6. Снижение размеров стимулирующих выплат за нарушение производится за тот отчетный период, когда было выявлено нарушение, но не более трех месяцев с момента совершения.

5.7. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель МАУ «ЦППМСП» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

5.8. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается рабочей группой по оценке эффективности деятельности работников работникам МАУ «ЦППМСП» (далее рабочая группа) на основании «Положения об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАУ «ЦППМСП Советского района города Челябинска».

5.9. Состав рабочей группы выбирается на общем собрании трудового коллектива. Состав рабочей группы утверждается приказом руководителя.

5.10. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.11. При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.12. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

5.12.1. порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей;

5.12.2. основными показателями для премирования работников является:

- выполнение объемных показателей муниципального задания
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

5.13. Единовременное премирование работников производится:

- при наступлении знаменательного события или юбилея (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- к ежегодному профессиональному празднику работников образования – Дню учителя.

5.14. Дополнительно по решению руководителя устанавливается премия:

5.14.1. Административно-управленческому, педагогическому и медицинскому персоналу:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- своевременное и качественное представление отчетности;
- обеспечение целевого использования бюджетных средств;
- за качественную подготовку экономических расчетов;
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;
- за своевременное и качественное ведение различных баз (банков) данных;
- за организацию, подготовку и качественное проведение открытых мероприятий районного и муниципального уровня (методическое объединение, мастер-класс, семинар, тренинги, олимпиада и др.);
- за разработку и внедрение авторских программ и учебных пособий, разработок, алгоритмов и др.;
- за участие в конкурсах различного уровня и направленности;
- за представление своего педагогического или управленческого опыта в рамках конференций, форумов и других открытых мероприятиях, в средствах массовой информации;
- подготовку информационных материалов для сайта;
- за подготовку рекомендаций в индивидуальную программу реабилитации/абилитации ребенка-инвалида;

5.14.2. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- качественное ведение сайта учреждения;
- за разработку нового сайта учреждения;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за проведение генеральной уборки помещений;
- за качественную уборку помещений;
- за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

5.15. Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, Премия начисляется в процентном отношении к должностным окладам работников, либо в абсолютных размерах.

5.16. Каждый работник представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по данной выплате.

5.17. Уменьшается размер премии работника в процентном соотношении за:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности - до 50%;
- при наличии обоснованной жалобы родителя на конкретного работника - до 50%.

Полностью лишаются премии:

- за нарушение трудовой дисциплины, за прогул и появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;

- за совершение противоправного поступка (хищение имущества).

Лишение работника премии полностью или частично производится в тот период, когда было допущено нарушение, оформляется приказом руководителя.

Работникам МАУ «ЦППМСП», проработавшим не полный расчетный период, премия выплачивается за фактически отработанное время.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.3. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями и устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

6.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в пределах объема

расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

6.8. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 2 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

6.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений

6.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VII. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Размер материальной помощи не зависит от результатов деятельности работника.

7.4. Материальная помощь не носит стимулирующего или компенсационного характера и не считается элементом оплаты труда.

7.5. Устанавливаются следующие фиксированные размеры материальной помощи:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 10 000 рублей
- на оздоровление – 10 000 рублей

7.6. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска

7.7. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий год, дополнительно, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка, смертью близкого родственника (мужа, жены, родителей, детей), утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления, других чрезвычайных обстоятельств, в связи с острой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья, заболеванием, несчастным случаем, аварией и др. в размере 5 000 рублей (при предоставлении копий соответствующих документов: свидетельство о рождении ребёнка, свидетельство о смерти, рецепты дорогостоящих лекарств и т.д.).

7.8. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника, являющегося получателем материальной помощи.

7.9. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Штатное расписание МАУ «ЦППМСП» утверждается руководителем учреждения и содержит наименования должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

8.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАУ «ЦППМСП» услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

8.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда и материальном
стимулировании работников
МАУ «ЦППМСР Советского района г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий	4646

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	5177

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6116

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист)	7054

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	начальник отдела (службы)	11642

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	социальный педагог	11300
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед	15100

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	12000

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	контрактный управляющий	7054

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда и материальном
стимулировании работников
МАУ «ЦППМСР Советского района г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам МАУ «ЦППМСР»**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Рекомендуемые размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
1	За работу в неблагоприятных условиях (ночное время с 22 до 06 ч).	35% за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554
2	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 112, 113, 153 ТК РФ
3	За совмещение профессий, расширения зон обслуживания, увеличение объема работ	В % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ
4	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы	В % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ
5	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15% от заработной платы Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г № 4031/20 - 155
6	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	20% от оклада. Решение Челябинской городской Думы 5 созыва от 24.06.2014 № 52/17
7	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда	4%-8%-12% Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 N 387/22-78, приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579

* Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон с учетом мнения Общего собрания работников и максимальными размерами не ограничиваются.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда и материальном
стимулировании работников
«МАУ ЦППМСП Советского района г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За сложность, напряженность	до 100%
1.2.	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
1.3.	За работу в составе городских методических объединений	20%
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю учреждения - «доктор наук» по профилю учреждения	до 10% до 15%
3.2.	- за наличие почетного звания	до 10%
4	Выплаты за стаж работы, выслугу лет ²	
4.1.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	до 10% до 15% до 20%
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
5.1.	Педагогическим работникам - за высшую квалификационную категорию - за первую квалификационную категорию	до 30% до 20%
6	Премияльные выплаты	
6.1.	По итогам работы за отчетный период	до 150%
6.2.	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%

* Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами.

1. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

2. Надбавка за выслугу лет в отрасли устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

3. Если работник принят в учреждение по основной занимаемой должности на ставку больше или меньше установленной продолжительности времени (нормы часов) за ставку по занимаемой должности, выплаты, установленные подпунктами 1 пунктов 4, 5 производятся пропорционально фактически отработанному времени.

4. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда и материальном
стимулировании работников
МАУ «ЦППМСР Советского района г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых
заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
1.2	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений (заместителям руководителя)	3800 руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%
3.2	За наличие почетного звания	10%
4.	Премииальные выплаты по итогам работы	
4.1	По итогам работы	до 100 %

* Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами.

1. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

2. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью на 17 листах

Директор МАУ «ЦПМСП

Советского района г. Челябинска»

Матвеева
«*17*» *ноября* 20 *11* г.

О.А. Матвеева

