

Принято
решением общего собрания работников
протокол от «06» ноября.2019 № 3

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ «ЦППМСП
Тракторозаводского района
г. Челябинска»

Н.Н. Никифорова
Приказ от 06.11. 2019 г. № 43



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

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Тракторозаводского района г. Челябинска» (далее по тексту – МАУ «ЦППМСП») разработано в соответствии с:

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, 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»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «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 22 февраля 2011 года № 22/22, решением Челябинской городской Думы от 27 марта 2012 года № 33/9, решением Челябинской городской Думы от 20 ноября 2012 года № 38/20, решением Челябинской городской Думы от 18 декабря 2012 года № 39/11, решением Челябинской городской Думы от 25 июня 2013 года № 43/20, решением Челябинской городской Думы от 24 июня 2014 года № 52/17, решением Челябинской городской Думы от 25 августа 2015 года № 12/23, решением Челябинской городской Думы от 29 марта 2016 года № 19/18, решением Челябинской городской Думы от 29 ноября 2016 года № 26/25, решением Челябинской городской Думы от 27 февраля 2018 года № 38/22, решением Челябинской городской Думы от 22 октября 2019 № 3/15

1.2 Система оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Тракторозаводского 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;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Порядок и условия оплаты труда 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. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

2.4. Формирование фонда оплаты труда работников МАУ «ЦППМСП» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом № 4 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.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом № 5 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

2.7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.8. Месячная заработная плата работников, отработавших месячную норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.9. 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.

2.10. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г.

Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. 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.

2.12. 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.

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

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

2.15. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагога, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.16. Руководитель МАУ «ЦППМСП»:

- руководствуется настоящим Положением при установлении заработной платы работникам МАУ ЦППМСП, утверждении штатного расписания;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАУ «ЦППМСП».

2.17. Продолжительность рабочего времени руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, служащих, учебно-вспомогательного персонала и рабочих МАУ «ЦППМСП» устанавливается 40 часов в неделю.

3. 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).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплата 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, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 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 статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или 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) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни ст.112 и 153 ТК РФ.

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

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

- Производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты составляет 35 % оклада (должностного оклада) за час работы работника. 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».

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- 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 работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической 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. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92. 117. 147 Трудового кодекса РФ. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда":

- 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.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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.

4.8. Перечень выплат компенсационного характера, устанавливаемый работникам МАУ «ЦППМСП» представлен в Приложении 2 настоящего Положения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ 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 непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы (премия за месяц, квартал, полугодие, год).
- выплаты к профессиональному празднику;

5.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 3,4 к настоящему Положению и 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:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов

труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № 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 Российской Федерации и Челябинской области, 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 Тракторозаводского 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.

- а) порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей;
- б) основными показателями для премирования работников МАУ ЦППМСП 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;
- 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.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и 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 МАУ «ЦППМСП» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенности 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения 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.

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. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5.

6.10. 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.

6.11. 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

6.12. 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.

7. 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:

1) при необходимости лечения и приобретения медикаментов в период болезни работника;

в связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований в размере 5 000,00 (Пять тысяч) рублей.

2) в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, матери, отца) – в размере 10 000,00 (Десять тысяч) рублей;

3) в связи с критическими обстоятельствами (утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления,

других чрезвычайных обстоятельств, и т.п.) – в размере 5 000,00 (Пять тысяч) рублей;

4) внезапно сложившаяся крайне тяжелая материальная ситуация – 5 000,00 (Пять тысяч) рублей;

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.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Штатное расписание МАУ «ЦППМСП» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, 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, 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, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники учреждения, занятые управлением, 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.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться МАУ «ЦППМСП» на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

8.6. Данное Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Тракторозаводского района г. Челябинска» вступает в силу с 06.11.2019г.

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»		
Делопроизводитель	1 кв. ур.	4 777
Заведующий хозяйством	2 кв. ур.	5 643
Программист	3 кв. ур.	6 240
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Социальный педагог	2 кв. ур.	11 300
Педагог-психолог	3 кв. ур.	12 800
Учитель-дефектолог Учитель-логопед	4 кв. ур.	15 100
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Врач-специалист	2 кв. ур.	12 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»		
Сторож	1 кв. ур.	4 287
Уборщик служебных помещений	1 кв. ур.	4 287

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

Список изменяющих документов
(введены Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 №26/25)

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6 509
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6 832

Примечание: должности установлены в соответствии с [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Перечень, размеры и порядок определения выплат

компенсационного характера, устанавливаемых работникам МАУ «ЦППМСП»

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
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 112, 113. 153 ТК РФ
За совмещение профессий, расширения зон обслуживания, увеличение объема работ	В % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ
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
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
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
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.

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера работникам учреждений

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1	За сложность, напряженность	до 100%
2	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
3	За работу в качестве члена в составе городских метод. объедин.	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ	
1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10% до 15%
	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ¹	
1	Педагогическим работникам 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%
	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1	Педагогическим работникам: - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 10% до 20% до 30%
	Премияльные выплаты	
1	По итогам работы за отчетный период	до 100%

¹ Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800,00
	Выплаты за качество выполняемых работ	
1	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10% до 15%
2	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;	до 10%
	Премияльные выплаты	
1	По итогам работы за отчетный период	до 100 %

Примечания:

<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

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

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя; 2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения.]

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	37 527	35 253	32 865	28 203	25 814
2.	Общеобразовательные учреждения	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372
3.	Учреждения дополнительного образования	36 661	34 388	32 104	27 556	25 272
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	30 049	27 556	25 053	22 560
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	31 572	29 928	28 284	26 628
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	35 149	32 542	30 153	27 556
7.	Муниципальные казенные учреждения	32 542	30 372	28 203	-	-