Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска»
_____ А.В. Мухина
«25» ноября 2021 г.

Утверждаю:
Директор МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска»
_____ О.С. Меркасимова
Приказ от 25 ноября 2021 № 50

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Калининского района г. Челябинска»

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 федеральных государственных учреждений";

Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 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 N 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, решением Челябинской городской Думы от 27 октября 2020 № 13/4, решением Челябинской городской Думы от 24 ноября 2020 № 14/8, решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9)

1.2.Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Калининского района г. Челябинска» (далее - МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска») включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсирующего, стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, 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 МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих, профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- мнения представительного органа работников;

1.4. Положение определяет систему оплаты труда работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее - учреждение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска»

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

2.2. Размер оклада (должностных окладов, ставок заработной платы) работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 247н от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, и служащих», приказом

Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 248н от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV 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 разделом V настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда.

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

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Формирование фонда оплаты труда работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

2.9. 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 от 22.12.2014 №1601, «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»).

2.10. Месячная заработная плата работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска», 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.

2.11. 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 раздельно по каждой из должностей.

2.12. Должностные оклады устанавливаются в рублях.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» 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 МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» 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 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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 по 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 тяжелых работах, связанных с вредными и (или) опасными и иными условиями;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)-15% от зарплаты;
- выплаты з 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 и органов местного самоуправления, 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. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов от 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".

Руководитель МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» принимает 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.

4.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом в заработную плату, на которую начисляется районный коэффициент, не включаются выплаты по коэффициентам к заработной плате, выплаты по среднему заработку, материальная помощь, а также выплаты, носящие разовый поощрительный характер и не обусловленные системой оплаты труда(п. 19 Инструкции, утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.90 № 2).

По Решению Верховного Суда РФ (от 01.12.2015 № 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.

4.6. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются ст. 92, 117, 147 ТК РФ. Размер районного коэффициента определятся 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)» .

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

1) **доплата за совмещение профессий** (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение 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;

2) **доплата за расширение зон обслуживания.**

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение 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;

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, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) **доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Производится работникам, привлекавшимся 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 другой 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);

5) **выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя:**

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам за работу в центрах психолого-педагогической. медицинской и социальной помощи педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу в размере 20% к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы, нагрузки).

Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам за работу в качестве члена в составе городских методических объединений в размере 20% к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы, нагрузки).

Выплаты устанавливаются 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) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

4.8. Перечень выплат компенсационного характера, устанавливаемый работникам МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска», представлен в Приложении 2 настоящего Положения.

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;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты к праздникам.

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

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 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. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются рабочей группой по оценке эффективности деятельности работников работникам МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» (далее рабочая группа) на основании «Положения об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МБУ «ЦППМСП Калининского района города Челябинска».

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 каждому работнику.

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

5.7. Показатели, влияющие на изменение стимулирующих выплат:
- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащие 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.
Снижение размеров стимулирующих выплат за нарушение производится за тот отчетный период, когда было выявлено нарушение, но не более трех месяцев с момента совершения.
5.8. Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемый работникам МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» представлен в Приложении 3 настоящего Положения.
5.9. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.
5.10. 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 является:
- 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.
5.11. 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) в размере 5000 рублей;
- к праздникам – День Учителя, Международный Женский день, День защитника Отечества в размере 3000 рублей;

5.12. Дополнительно по решению рабочей группы устанавливается премия:
–за организацию, подготовку и качественное проведение открытых мероприятий районного и городского уровня (мастер-класс, семинар и др.);
- за разработку и внедрение авторских программ и учебных пособий;
- за участие в конкурсах;
- за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;
- подготовку информационных материалов для сайта;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за своевременное и качественное представление отчётности;
- обеспечение целевого использования бюджетных средств;
- за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.
5.13. Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом в пределах фонда оплаты труда. Премия начисляется в процентном отношении к должностным окладам работников либо в абсолютных размерах.
5.14. Премии выплачиваются не позднее 13 числа месяца следующего за отработанным месяцем.
5.15. 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.
5.16. В целях доведения заработной платы работников младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала до минимального размера оплаты труда,

при установленных должностных окладах, увеличен допустимый размер премиальных выплат со 150 до 200% и со 100 до 150% соответственно, в пределах утвержденного ФОТ.

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

6.1. Заработная плата руководителя, и его заместителей и главного бухгалтера МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска», состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» 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 руководителя МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 5 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

6.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска».

Группа по оплате труда руководителя утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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 города Челябинска.

6.5. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100

6.6. Размер должностного оклада руководителя учреждения по группам по оплате труда в зависимости от количеств баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов				
		I	II	III	IV	V
1.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи		32561	29859	27147	24446

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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.

6.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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, с учетом приложения 5 к настоящему Положению.

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

6.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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.

6.10. Условия оплаты труда руководителя МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.11 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического

наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.12. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

6.13. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

6.14. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 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 в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

6.15. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» 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.

6.16. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда бюджетных 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.

6.17. Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемый заместителям руководителя и главному бухгалтеру, представлен в Приложении 4 настоящего Положения.

VII. Материальная помощь

7.1. Фонд материальной помощи создается из средств экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь оказывается сотрудникам, работающим по основному месту работы в МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» и оформляется приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного органа.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. К заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти (подтверждение родства), копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, справка из лечебного учреждения, справка из ЖКХ, полиции и пр.

7.4. Срок рассмотрения заявления работника об оказании материальной помощи – 3 рабочих дня. Материальная помощь выплачиваются не позднее 13 числа месяца следующего за отработанным месяцем.

7.5. Размер материальной помощи не носит стимулирующего или компенсационного характера и не считается элементом оплаты труда.

7.6. Устанавливаются следующие фиксированные размеры материальной помощи:

- при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 5000 рублей;

- на оздоровление – 10000 рублей;
- 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 10000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 10000 рублей;
- в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, родителей, детей) – 10000 рублей;
- в связи критическими обстоятельствами (утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления, других чрезвычайных обстоятельств)– 10000 рублей.

7.7. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение о 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 МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименования должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Основной персонал МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Вспомогательный персонал МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» - 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.

8.2. 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.

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

8.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» 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.

8.5. Данное Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи калининского района г. Челябинска вступает в силу с «01» октября 2021 года.

Приложение 1 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г.Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих
(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021 N 24/9)

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	4646

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант: машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор.	5177

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); специалист по охране труда; специалист по кадрам.	7550
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8560

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством.	6970

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-й квалификационный уровень	социальный педагог.	11760
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог; методист.	13320
4-й квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).	15710

Профессиональная квалификационная группа
"Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты.	14280

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
6-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий.	7700
7-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий, ведущий специалист	8070

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».

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБУ ЦППМСП

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст. 112, 113. 153 ТК РФ
Доплата за расширение зон обслуживания.	В % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ
Доплата за совмещение профессий (должностей)	В % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ
Доплата за исполнение 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 № 403 1/20 – 155
Выплата за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи. Выплата производится педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - 20% к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).	20% от оклада. Решение Челябинской городской думы от 26.10.2016 г. № 18/7 внесение изменений в решение Думы от 29.11.2016 № 26/25.
Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.	8% - класс вредности 3.1 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
Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.	12% - класс вредности 3.2 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

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

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	За сложность, напряженность	до 100%
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%
4.	Премиальные выплаты:	
1)	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу	до 150%
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 200%

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников
МБУ «ЦППМСП
Калининского района г.Челябинска»

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

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Премиальные выплаты:	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100%

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников
МБУ "ЦППМСП
Калининского района
г.Челябинска"

Перечень показателей и критерии оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений, применяемые для установления надбавки за личный вклад руководителя в достижение эффективности работы учреждения

№ п/п	Показатели	Оцениваемый период	Оценка	Баллы
1	Объем выполнения муниципальных услуг (в натуральных показателях), утвержденных муниципальным заданием	календарный год	100%	1
			менее 100%	0
2	Учреждение оказывает муниципальные услуги:	учебный год	дополнительно -за каждый вид услуг	1
	по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования			
	- по присмотру и уходу			
	по реализации дополнительных общеразвивающих программ			
	- по предоставлению питания			
3	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых муниципальных услуг, перечисленных в п.2 (результаты анкетирования родителей на сайте учреждения):	календарный год		
	- приняли участие в анкетировании		более 50% родителей	2
			менее 50% родителей	1
	- доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку качества:		80% и более	2
			менее 80%	0
4	Наличие случаев травматизма среди сотрудников, воспитанников	календарный год	за каждый случай	-0,5
5	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	2
			средний	1
			низкий	0
6	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций	календарный год	1-2 меропр.	1
			3-4 меропр.	2

	городского и районного уровней		свыше 4 мероприятий	3
7	Наличие в учреждении руководителей городских и районных методических объединений	учебный год	за каждого	1
8	Текучесть кадров в учреждении в течение отчетного года	календарный год	менее 10%	1
			более 10%	0
9	Укомплектованность педагогическими кадрами согласно штатному расписанию	учебный год	85%	1
10	Доступность образовательного учреждения (доля фактического количества потребителей услуги к плановому количеству)		100%	1
11	Наличие специальной подготовки педагогических работников, занимающихся с детьми	календарный год	100%	1
12	Организация и участие учреждения в проведении мероприятий в рамках межведомственного взаимодействия	календарный год	1-2 мероприятие	1
			3-4 мероприятие	2
			свыше 4 мероприятий	3
13	Сопровождение олимпиадного движения, конкурсов профессионального мастерства, конкурсов программ	учебный год	1-2 мероприятие	1
			3-4 мероприятие	2
			свыше 4 мероприятий	3
14	Наличие остатков денежных средств на лицевом счете учреждения (КВФО 4) на конец финансового года от общего объема денежных средств поступивших на лицевой счет учреждения (выписка со счета)	календарный год	менее 0,5%	1
			более 0,5 %	0
15	Разработка методических рекомендаций, программ психолого-педагогического сопровождения	учебный год	1 наименование	1

МБУ "ЦППМСП КАЛИНИНСКОГО РАЙОНА Г. ЧЕЛЯБИНСКА", Меркасимова Ольга Сергеевна, Директор
18.04.2022 12:28 (MSK), Сертификат № 5EB05C0000AEC2A746FFEAF7748284E3