

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
работников МБУ Центр «Спутник»:
Стефан - Г.М.Подковырина,
«12» 01 2023г.

От работодателя:
Директор МБУ Центр
«Спутник»:
Е.В.Стрельцова
«12» 01 2023г.

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной сопровождения «Спутник»
(МБУ Центр «Спутник»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник» (далее по тексту Положение) разработано на основании Постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» и регулирует порядок и условия оплаты труда муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник» (далее по тексту Учреждение).

1.2. Оплата труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- гарантированная часть (установленные работникам по тарификации должностные оклады, ставки заработной платы);
- компенсационная часть (состоит из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставкам));
- стимулирующая часть (включает выплаты за качество и результативность труда, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, поощрения за успехи в работе);
- обеспечение региональной выплаты на местном уровне.

1.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена 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».

1.7. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и номенклатурой должностей педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.9. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.10. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п и приложению №3 к настоящему положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за работу в ночное время производятся выплаты в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов ч.1 ст.96 ТК РФ;

- за сверхурочную работу производятся выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

- работа в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ): в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной

нормы рабочего времени. В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

- за работу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющих от нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	педагогическим работникам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20%
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15%

3.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от

приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется на основе коллективного договора Учреждения, настоящего Положения.

4.5. Персональные стимулирующие выплаты работникам определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом и устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. По должностям педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки за наличие квалификационной категории (приложение № 3 к настоящему Положению).

4.7. Размер стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, исходя из 100-бальной системы.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам может устанавливаться как в абсолютном размере, так и с учетом фактически отработанного времени.

4.9.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяет балльную систему

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i, \text{ где:}$$

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

C_{1 балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммарном выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B, i=1, n_i$$

где:

Q_{стим раб} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

Q_{стим раб} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}, где:

Q_{зп} - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово – хозяйственной деятельности) должностных окладов, ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, сумм компенсационного

характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде;

Q_{отп} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

4.10. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются один раз в месяц, квартал, по итогам работы за год.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту «Комиссия») работникам Учреждения и утверждаются протоколом заседания Комиссии и приказом руководителя Учреждения о выплатах стимулирующего характера.

4.12. Положение о комиссии и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного органа работников Учреждения.

4.13. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работников вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленный настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты на местном уровне под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата на местном уровне включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты на местном уровне включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда заместителя руководителя Учреждения

6.1. Оплата труда заместителя руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителю руководителя Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителя руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер стимулирующих выплат в части персональных к должностному окладу с учетом нагрузки за опыт работы в занимаемой должности заместителю руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.7. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 8 и №9 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместитель руководителя по основному месту работы, находясь при исполнении обязанностей директора, согласовывает с руководителем управления образования администрации города Ачинска размер своих стимулирующих выплат.

6.11. Заместителю руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учёта заработной платы руководителя) устанавливается Положением об оплате труда в кратности до 6.

6.12. Заместителю руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.13. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителя руководителя, и представления указанным лицом данной информации устанавливается нормативными правовыми актами администрации города Ачинска, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

7. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу работникам, привлекаемым для педагогической работы в Учреждение.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю по следующей формуле:

$S_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п})$ где:

$S_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$S_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / n$ где:

$S_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

п- число рабочих дней в году.

7.3. Оплата труда исполняющего обязанности временно отсутствующего директора МКОУ Центр «Спутник», согласно должностной инструкции директора, без освобождения от своей основной работы, определённой трудовым договором.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего директора МКОУ Центр «Спутник» без освобождения от своей основной работы, определённой трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата:

- заместителю директора по административно- хозяйственной работе выплата разницы в должностных окладах;
- руководителю структурного подразделения выплата разницы в должностных окладах;

.

8. Показатели, влияющие на увеличение, уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

8.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка- 100%;
- нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима 100%;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности 100%;
- нарушение и невыполнение должностной инструкции – 50%;
- обоснованные жалобы родителей 100%;
- детский травматизм по вине работника 100%

8.2. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (выговор), стимулирующие выплаты не устанавливаются.

8.3. Окончательное решение об увеличении, уменьшении размера стимулирующих выплат работникам, или их лишении принимается комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.