


Представитель работодателя -

Директор

 Н.А. Скупцова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

30 июня \_\_\_\_\_ 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ  
МБУ «ЦППМСП Ленинского района г. Челябинска»**

## **I. Общие положения**

Положение об оплате труда работников МБУ ЦППМСП (далее - Положение), разработано в соответствии с 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).

1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок определения размеров и условий оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат в МБУ ЦППМСП с целью осуществления действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Настоящее положение распространяется на всех работников МБУ ЦППМСП согласно штатного расписания по следующим профессиональным квалификационным группам: общеотраслевые профессии рабочих, общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, должности педагогических работников, должности работников культуры, должности руководителей.

3. Заработная плата работников МБУ ЦППМСП (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы, выплачиваемой до его изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Система оплаты труда работников МБУ ЦППМСП, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников МБУ ЦППМСП устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения профсоюзного комитета работников МБУ ЦППМСП;
- 7) настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБУ ЦППМСП, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Уставом МБУ ЦППМСП и лицензией на ведение образовательной деятельности.

## **II. Основные условия оплаты труда**

8. Должностной оклад педагогическим работникам МБУ ЦППМСП устанавливаются за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определённую Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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».

9. Размер оклада (должностного оклада) работников МБУ ЦППМСП определяется в соответствии с 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).

10. В исключительных случаях, допускается назначение на соответствующую должность работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающего достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

11. Оплата труда педагогических и других 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.

12. Должностной оклад работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов), определённую Трудовым кодексом Российской Федерации и конкретизированы в разделе V Настоящего положения.

13. Месячная заработная плата работника МБУ ЦППМСП, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

14. Оплата труда педагогического персонала МБУ ЦППМСП определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (объемов педагогической и (или) учебной (педагогической) работы по отношению к норме часов);
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

15. Директор МБУ ЦППМСП:

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МБУ ЦППМСП помимо основной работы;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы (оплаты труда) работников МБУ ЦППМСП.

16. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### **III. Порядок исчисления заработной платы**

17. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.п.} = \left( (S_{з.п.} \times F_{н.н.}) \div N_{ч} + V_{ком} + V_{стим} \right) \times K_p, \text{ где:}$$

$M_{з.п.}$  - месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической или преподавательской (учебной) работы;

$S_{з.п.}$  – ставка заработной платы;

$F_{н.н.}$  – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической или преподавательской (учебной) работы;

$N_q$  – норма часов педагогической или преподавательской (учебной) работы в неделю;

$V_{ком}$  – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_p$  – районный (уральский) коэффициент.

18. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, для которых МБУ ЦППМСП является местом основной работы:

– за работу, осуществляемую на условиях внутреннего совместительства;

2) при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе на условиях почасовой оплаты;

3) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

4) педагогическая работа руководителей и других работников без занятия штатной должности в МБУ ЦППМСП.

19. Установление заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения, замещения временно отсутствующего работника, производится отдельно по каждой из должностей, в соответствии с 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».

20. Оплата труда работников, осуществляющих деятельность на условиях внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

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

23. Месячная заработная плата рабочих, специалистов, служащих, руководителей определяется путем умножения размеров должностных окладов их заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

24. Месячная заработная плата сторожей начисляется за отработанное месячное количество рабочих часов в пределах годовой нормы рабочих часов за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

25. Заработная плата директора МБУ ЦППМСП, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

27. Должностной оклад директора МБУ ЦППМСП устанавливается приказом Председателя Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями».

28. К основному (педагогическому) персоналу МБУ ЦППМСП относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, определенных в Уставе: педагог-психолог, социальный педагог, врачи-специалисты, учитель-логопед, учитель-дефектолог.

29. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МБУ ЦППМСП устанавливаются директором на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБУ ЦППМСП.

30. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБУ ЦППМСП, перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам учреждений, устанавливаются правовыми актами органов местного самоуправления города Челябинска.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

31. 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.

32. 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).

33. Оплата труда, работников, осуществляющих свою деятельность в МБУ ЦППМСП на условиях внешнего совместительства, производится за фактически отработанное время, в соответствии с 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».

#### **V. Нормы часов за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников**

34. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы, за которую устанавливается должностной оклад) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

35. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, (нормируемая часть педагогической работы), установлены:

- 20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- 36 часов в неделю – педагогам-психологам, социальным педагогам.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

36. Продолжительность рабочего времени (норма часов за должностной оклад) 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, врачу-специалисту, медицинской сестре.

37. Установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало финансового года.

38. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

39. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата тарифной ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты, объем которой регулируется уполномоченными лицами МБУ ЦППМСП.

40. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МБУ ЦППМСП, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБУ ЦППМСП с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБУ ЦППМСП. Преподавательская работа в МБУ ЦППМСП для указанных работников совместительством не считается.

41. Предельный объем педагогической работы, которая может выполняться в МБУ ЦППМСП директором, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), директором.

Предельный объем педагогической работы, которая может выполняться в МБУ ЦППМСП заместителями директора (занимающих полную ставку) в основное рабочее время, 9 часов в неделю (или не превышает 18 часов в неделю в случае производственной необходимости).

42. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

43. Педагогическая работа работников МБУ ЦППМСП сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа руководящих и других работников МБУ ЦППМСП без занятия штатной должности в МБУ ЦППМСП оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

44. Учебная нагрузка педагогическим работникам МБУ ЦППМСП находящимся к началу финансового года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им



возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной финансовый год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

45. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 38-41, в т.ч. директора МБУ ЦППМСП, заместителей директора и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

#### **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

46. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

47. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера, установленные Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

48. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 ТК РФ и не могут составлять менее 4 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

49. Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

50. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда начисляются:

- работникам, выполняющим норму часов за ставку заработной платы – от ставки заработной платы;
- работникам, выполняющим норму часов рабочего времени – от должностного оклада;
- работникам, выполняющим меньше нормы, за которую выплачивается оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - в процентном отношении к части оклада, выплачиваемом работнику.

51. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливаются приказом директора на основании карты специальной оценке условий труда, составленной аттестационной комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ЦППМСП.

52. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

53. 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 Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС 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» и составляет 15 %.

54. 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);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- 4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- 5) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 6) повышенная оплата за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных - 20 %.

55. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – 100% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по совмещаемой должности.

56. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с

учетом содержания и объема дополнительной работы – 100% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

57. 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 – 100% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по должности, исполняемой работником.

58. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно графику работы или по приказу директора:

- 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.

59. Повышенная оплата за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическому персоналу МБУ ЦППМСП за специфику работы в учреждении и с отдельными учащимися. Выплаты производятся пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы):

- за работу в МБУ ЦППМСП – 20%;
- за работу в качестве члена в составе городского методического объединения – 20%.

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

61. Выплаты компенсационного характера директору МБУ ЦППМСП устанавливаются приказом Председателя 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 и закрепляются в трудовом договоре.

62. Выплаты компенсационного характера:

- носят индивидуальный характер, устанавливаются в определенном процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от объема выполняемых работ;
- могут быть установлены на определенный период времени или на выполнение определенного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;
- устанавливаются приказом директора МБУ ЦППМСП по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников центра.

63. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы могут быть снижены или сняты при ухудшении качества работы, не выполнении обязанностей, нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, либо при принятии на работу основного работника и оформляются приказом директора МБУ ЦППМСП.

## **VII. Виды выплат стимулирующего характера**

64. В целях развития инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулирования выхода за рамки должностных обязанностей при выполнении сложных работ и высокой результативности труда работника, обеспечивающего высокую эффективность работы МБУ ЦППМСП, закрепления высококвалифицированных кадров, вводятся выплаты стимулирующего характера.

65. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за руководство методическим объединением;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности МБУ ЦППМСП и отдельных категорий работников;

– премиальные выплаты по итогам работы, а также премиальные выплаты к праздничным и юбилейным датам: День учителя, 8 Марта, 23 февраля, 1 сентября, в связи с выходом на пенсию.

66. Перечень выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с уставными задачами МБУ ЦППМСП, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

67. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

68. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

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, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

Выплаты стимулирующего характера работникам, выполняющим меньше нормы часов, за которую выплачивается оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), устанавливается пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

69. Выплаты стимулирующего характера директору МБУ ЦППМСП (по должности) устанавливаются приказом Председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

70. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическому персоналу, заместителю директора, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу директором МБУ ЦППМСП.

71. Порядок установления выплат стимулирующего характера:

– выплаты стимулирующего характера носят индивидуальный характер;

- выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой;
- выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на определенный период времени или на выполнение определенного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;
- выплаты стимулирующего характера могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности;
- размер выплаты стимулирующего характера может быть уменьшен или снят при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушений трудовой дисциплины и оформляется приказом директора МБУ ЦППМСП;
- выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора МБУ ЦППМСП с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБУ ЦППМСП.

72. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, качество выполняемых работ выплачиваются работникам добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка МБУ ЦППМСП, охраны труда и техники безопасности.

При установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам МБУ ЦППМСП используются следующие показатели:

- учет индивидуальных качеств работника, высокие деловые качества, уровень профессиональной подготовки, обеспечивающих высокую результативность работы МБУ ЦППМСП;
- интенсивность труда, загрузка работника при выполнении им должностных обязанностей;
- степень превышения личных результатов работы по сравнению с теми, которые определены в типовых требованиях;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе, обеспечивающих высокие и устойчивые показатели функционирования МБУ ЦППМСП;
- степень повышения нормируемого объема работ, сложность работы;
- успешное выполнение важных или сложных работ;
- высокое качество выполняемой работы;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выход за рамки должностных обязанностей при выполнении работ;
- владение передовыми приемами и методами труда, обеспечивающих высокое качество работы;

73. Премияльные выплаты осуществляются работникам МБУ ЦППМСП, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно

соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка МБУ ЦППМСП, охраны труда и техники безопасности.

При установлении размера разовых премий работникам используются следующие критерии оценки их труда:

- качественное выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях МБУ ЦППМСП, вклад в совершенствование форм и методов обучения, воспитания и развития школьников;
- личный вклад в развитие материально – технической базы МБУ ЦППМСП, обеспечение эффективности функционирования МБУ ЦППМСП;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс; работа по разработке программ, курсов, пособий, технологий обучения;
- активное участие в общественной жизни МБУ ЦППМСП, смотрах и конкурсах, организационных мероприятиях;
- организация и активное участие в создании условий, обеспечивающих качество образовательного процесса;

74. Порядок премирования:

- премирование работников МБУ ЦППМСП носит индивидуальный характер;
- премирование работников производится по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц;
- размер премии устанавливается строго индивидуально, в суммовом выражении;
- начисление премии осуществляется по приказу директора МБУ ЦППМСП на основании решения комиссии и профсоюзного комитета работников МБУ ЦППМСП в сроки, установленные для выплаты заработной платы 13 и 28 число каждого месяца.

75. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах ФОТ на оплату труда работников МБУ ЦППМСП, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

76. Выплаты стимулирующего характера учитываются при расчете среднего заработка работников.

## **VIII. Материальная помощь**

77. Из фонда оплаты труда МБУ ЦППМСП работникам МБУ ЦППМСП может быть оказана единовременная материальная помощь в целях оказания социальной помощи.

78. Материальная помощь может быть оказана любому работнику, находящемуся в штате, для которого МБУ ЦППМСП является основным местом работы. Работодатель может оказывать материальную помощь работнику из средств экономии:

- на оздоровление сумме 2000 рублей, в том числе: для прохождения обследования в медицинском учреждении, на оплату хирургических операций, в связи с предоставлением работнику очередного отпуска на оздоровление;
- уходящим на пенсию по старости в сумме 2000 рублей;
- в связи со смертью родных и близких (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, сестра, брат) в сумме 4000 рублей;
- в связи с трудным материальным положением сумме 4000 рублей, в том числе: в связи с чрезвычайными обстоятельствами, стихийными бедствиями, несчастным случаем;
- в других случаях с учетом мнения профкома сумме 2000 рублей, в том числе: при регистрации брака работника; в связи с рождением ребенка; в связи с юбилеем работника, юбилейной датой считать каждую дату кратную 5-ти.

79. Не пользуются социальной помощью:

- работники, не выполняющие свои должностные обязанности;
- работники, не обеспечивающие сохранность имущества МБУ ЦППМСП;
- работники, грубо нарушившие правила внутреннего трудового распорядка;
- работники, способствующие разрушению благоприятного микроклимата коллектива.

80. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает комиссия на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом работников МБУ ЦППМСП.

81. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора МБУ ЦППМСП и решения комиссии в пределах ФОТ на оплату труда работников МБУ ЦППМСП, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Максимальный размер материальной помощи работнику не может превышать двух окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

82. Решение об оказании материальной помощи директору МБУ ЦППМСП принимается Председателем Комитета по делам образования города Челябинска



на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников.

83. Выплата материальной помощи производится при условии экономии средств по фонду оплаты труда

### **IX. Заключительные положения**

84. Штатное расписание МБУ ЦППМСП утверждается директором МБУ ЦППМСП и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения 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».

85. Фонд оплаты труда работников МБУ ЦППМСП формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания МБУ ЦППМСП и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий на выполнение муниципального задания, могут направляться МБУ ЦППМСП на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться МБУ ЦППМСП на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Комитетом по делам образования города Челябинска.

86. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБУ ЦППМСП вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.