

ПРИНЯТО  
на Общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1  
от «28» декабря 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального учреждения**  
**«Центр психолого- педагогической, медицинской и социальной**  
**помощи»**

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Центр психолого- медико- социального сопровождения» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 23.04.2013года № 435-п, Постановлением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 25.12.2017 № 1450 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района».

1.2. Положение о системе оплаты труда работников Учреждения (далее - Положение) определяет систему оплаты труда (далее - СОР) работников Учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОР работников Учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в Учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников Учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом работника;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в Учреждение молодых кадров;
- расширение участия общественности в управлении Учреждением.

1.5. Формирование СОР работников Учреждения базируется на основных

принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района, финансируемых за счет средств бюджета, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными правовыми актами в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## 2. Система оплаты труда работников Учреждения.

### 2.1. СОТ Учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

- компенсирующие выплаты на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий;

- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012г.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения	20%
3.	Педагогические и руководящие работники Учреждения, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.	3000 руб. 7000 руб.

Примечание. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2.

Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, руководство районным методическим объединением; руководство творческими или проблемными группами; участие в работе жюри городских и областных конкурсов и др. (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются Учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Учреждения (Приложение №1 к Положению).

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, вознаграждений не являются доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Определение выплат стимулирующего, а также социального характера производится в соответствии Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям эффективности деятельности работников согласно Приложению №2 к Положению, с учетом обеспечения государственно-общественного характера управления и закрепляется в локальном нормативном акте Учреждения.

Конкретный объем средств, предусмотренный на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем.

2.2. Объем средств на оплату труда работников Учреждения определяется Учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза. При этом не учитываются личные достижения руководителя Учреждения: наличие почетного звания, ученой степени и т.д.

К основному персоналу Учреждения относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

/// l o ^ f m n u r u ^ M / j ^ . s j л

• / y /

7.SJ A<p, / J ^-/Z

Sis- pr.

/ JtS.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат за дополнительную работу,**  
**не входящую в круг основных обязанностей работников**  
**муниципального учреждения**

№ n/n	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет	30%
2.	Выплаты за ведение сайта учреждения	до 20%
3.	Выплаты за организацию и проведение районных конкурсов, семинаров, круглых столов	до 20%
4.	Выплаты за осуществление руководства муниципальными проектами, службами, отделениями, филиалами, структурными подразделениями учреждения	до 25%
5.	Выплаты за руководство районными методическими объединениями	до 20%
6.	За материальную ответственность не связанную с основной должностью (подотчетное лицо)	до 15%
7.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	до 50% (размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон)
8.	Иные выплаты	размеры доплат определяются учреждением