

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом МУДО «ЦПММСП»
от « 02 » сентября 20 24 № 194

**Положение об оплате труда
работников муниципального учреждения дополнительного
образования «Центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи»**

Данное Положение вступает в силу
с 01 сентября 2024 года

Сыктывкар, 2024 год

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- на основании Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», с учетом изменений и дополнений;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе:

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МУДО «ЦППМиСП» за счет средств муниципального бюджета г. Сыктывкара и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, МОГО «Сыктывкар» Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств муниципального бюджета МОГО «Сыктывкар».

5. Месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМиСП», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМиСП» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантии по оплате труда работников МУДО «ЦППМиСП» установленным настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты

труда МУДО «ЦППМиСП».

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат педагогам), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

10. Положение распространяется на всех работников МУДО «ЦППМиСП», независимо от источника осуществления оплаты труда.

11. Порядок и условия оплаты труда работников МУДО «ЦППМиСП»

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

Порядок формирования планового фонда оплаты труда МУДО «ЦППМиСП» регламентируется настоящим Положением, в соответствии с приложением № 7 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) в соответствии с Приложением №2 данного Положения;

2) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 2.5 данного Положения;

3) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 2.6 данного Положения;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{ка}} + \text{ФОТ}_{\text{са}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}) \cdot \text{РК} \text{ и } \text{СН}, \text{ где}$$

ФОТдо - фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТпр - фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ до рассчитывается следующим образом:

$ФОТдо = n1 \cdot O \cdot k1 + n2 \cdot O \cdot k2 + n3 \cdot O \cdot k3 + \dots$, где

$n1, n2, n3$ - количество штатных единиц или подставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O - размер должностного оклада по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k1, k2, k3$ - коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:

$ФОТкв = Д3 + Д4$, где

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д4 определяется исходя из фактической потребности.

3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) \cdot \geq 20\% + Нал$, где

$\geq 20\%$ - в соответствии с п.2 приложения № 7 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с настоящим положением.

Нал - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников МУДО «ЦППМиСП»

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем, и определяются в соответствии с приложением №1 к постановлению Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений и дополнений.

Перечень должностей работников и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 и в приложении № 1 настоящего Положения.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем МУДО «ЦППМиСП», согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников МУДО «ЦППМиСП».

2. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 с учетом изменений и дополнений.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников и размеры повышения определены в приложении №2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3. Работникам начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором и действующими в МУДО «ЦППМиСП». При выплате заработной платы в соответствии с ст. 136 Трудового кодекса РФ каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

6. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок.

При выплате заработной платы за первую половину месяца, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается.

Подготовку расчетных листков и их распечатку осуществляет работник МБУ «Центр финансово-бухгалтерского сопровождения учреждений образования». Первый экземпляр расчетного листка работников МУ «ЦФБСУО» передает лично руководителю учреждения, второй хранится в бухгалтерии, в карточке работника учреждения.

Руководитель МУДО «ЦППМиСП» приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам, либо лично несет ответственность.

Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

Получение расчетного листка у ответственных лиц, либо у Руководителя осуществляется работником под личную роспись в журнале учета выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и неадаптированным работникам МУДО «ЦППМиСП»

1. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым управлением образования администрации МО ГО «Сыктывкар». Условия оплаты труда директору устанавливаются приказами управления образования, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью МУДО «ЦППМиСП».

2. Должностные оклады работникам устанавливаются приказом МУДО «ЦППМиСП» согласно приложения № 1 к данному Положению с учетом

размеров повышенный должностных окладов (ставок заработной платы) работников, определенных в приложении № 2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. При определении должностного оклада (директора и заместителей директора) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен МУДО «ЦПМиСП», определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4. Руководителю, заместителям руководителя, устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6. На педагогическую работу в МУДО «ЦПМиСП» принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, 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 и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Руководитель МУДО «ЦППМиСП» обеспечивает проверку документов об образовании работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель МУДО «ЦППМиСП».

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МУДО «ЦППМиСП»

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера работникам МУДО «ЦППМиСП» устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г № 6/1639 и приложения № 3 настоящего Положения.

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

1) доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Центра.
- 4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера.
- 5) доплата за работу в ночное время.
- 6) доплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ).
- 7) доплата за работу в выходные и праздничные дни.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) и соответствуют с приложением №3 к настоящему Положению.

4. Доплаты молодым специалистам.

4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МУДО «ЦПНМнСП», устанавливается доплата к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) в размере - 20%.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждении по профилю полученного образования.

4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

5. Размер доплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ) устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном значении (суммы в рублях).

6. Доплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам 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.

2.6. Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г № 6/1639 и приложения № 1 настоящего Положения.

1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

1.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам МУДО «ЦППМиСП» устанавливаются в следующих размерах:

№ п.п.	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор)	до 200 % (включительно)
2.	Заместитель руководителя	до 180 % (включительно)
3.	Другие работники	до 150 % (включительно)

2. Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами*, - в размере до 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждения.

2) работникам за качество выполняемых работ, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) суммарно с надбавкой за интенсивность и высокие результаты работы.

3. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в МУДО «ЦППМиСП» заместителями директора Центра, заведующими отделов подаются предложения (рекомендации) Комиссии по распределению стимулирующих выплат о размере надбавок за интенсивность и высокие

результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам и о порядке их выплат.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) на заседаниях Комиссии принимает решение о размере и установлении стимулирующих выплат и представляет протокол решения директору МУДО «ЦППМиСП».

Директор МУДО «ЦППМиСП» на основании представлений (решений) Комиссии устанавливает приказом надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной сетке). Надбавки работникам начисляются с учетом фактически отработанного времени или без учета фактически отработанного времени.

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в МУДО «ЦППМиСП» на условиях по совместительству, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 3, утвержденного постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенный подписью руководителя и печатью.

5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются МУДО «ЦППМиСП» самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев согласно Приложения № 4 настоящего Положения, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер стимулирующий выплат устанавливаются по показателям с учетом критериев оценки согласно Приложения № 4 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителя руководителя и остальным работникам устанавливается приказом руководителя МУДО «ЦППМиСП».

Выплаты стимулирующего характера руководителю МУДО «ЦППМиСП» устанавливаются приказом управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью МУДО «ЦППМиСП», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности

учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

2.7. О порядке начисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников МУДО «ЦППМиСП» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация (составление штатного расписания) производится 1 раз в год (на 1 сентября – ежегодно).

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществляется свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузке путем внесения изменения в тарификацию.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МУДО «ЦПМмСП»

Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок
заработной платы, тарифных ставок)

№ п/п	Должность (специальность, профессия)	Оклад (руб.)
1.	директор	23 878
2.	заместитель директора	20 294
3.	заведующий отделом	11730
4.	учитель-логопед	12065
5.	учитель-дефектолог	12065
6.	педагог-психолог	11808
7.	социальный педагог	11551
8.	педагог дополнительного образования	11551
9.	врач-специалист (психотерапевт, психиатр, ортопед, невролог и др.) (профессиональная квалификационная группа «Врачи и прозисторы» 2-ой квалификационной группы)	15853
10.	делопроизводитель	8655
11.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ***	8655
12.	дворник *	8490
13.	уборщик служебных помещений *	8490
14.	инженер-электроник	10100
15.	методист	11808

Примечание:

Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих (основание п.9 приложения № 1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639):

* - 1 разряд оплаты труда

** - 2 разряд оплаты труда или 3 разряд оплаты труда

*** - разряд оплаты рабочего по обслуживанию зданий и сооружений определяется индивидуально для конкретного рабочего в соответствии с постановлением от 31 января 1985 г. N 31/3-30 Об утверждении «Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1, согласно данного постановления §280а и §280б Рабочему по обслуживанию и ремонту зданий устанавливается 2-ой либо 3-ий разряд оплаты, в зависимости от характера

работ выполняемых в рамках должностной инструкции, наличия соответствующего образования и допуска на выполнение специальных работ.

Размеры

повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МУДО «ЦПМиСП»

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МУДО «ЦПМиСП» и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за наличие: - первой квалификационной категории; - высшей квалификационной категории.	30% 40%