

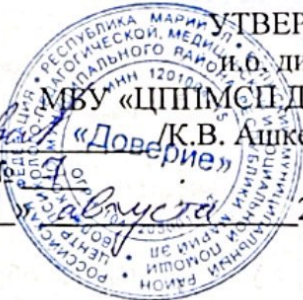
ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
МБУ ЦППМСП «Доверие»

Протокол № 2

от «29» августа 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
и.о. директора
МБУ «ЦППМСП «Доверие»
/К.В. Ашкельдина/
Приказ № 70
от «29» августа 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»
Волжского муниципального района Республики Марий Эл

пгт. Приволжский, 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» Волжского муниципального района Республики Марий Эл (далее по тексту – Положение) разработано с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и на основании положения «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района» в редакции от 13.11.2017 г. №577; от 05.09.2019 г. №387; от 26.12.2019 г. №683; от 17.01.2020 г. №21; от 11.10.2021 г. №549; от 18 августа 2023 г. № 455) и постановления Правительства Республики Марий Эл от 4.09.2024 г. № 328 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл» от 31.07.2012 г. № 283.

1.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» Волжского муниципального района Республики Марий Эл (далее МБУ ЦППМСП «Доверие») устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

1.1.2. Система оплаты труда работников МБУ «ЦППМСП «Доверие» устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата работников МБУ ЦППМСП «Доверие» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается директором МБУ ЦППМСП «Доверие».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. При оплате труда педагогических работников МБУ ЦППМСП «Доверие» установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю и применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ, положений

о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района от 27 августа 2012 г. № 615 с внесенными изменениями от 13.11.2017 № 577, от 05.09.2019 № 387, от 26.12.2019, № 683, от 17.01.2020 № 21, № 549 от 11.10.2021, постановления Правительства Республики Марий Эл №399 от 21.09.2022 г., постановления Правительства Республики Марий Эл от 4.09.2024 г. № 328 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл» от 31.07.2012 г. № 283.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Волжского муниципального района, из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

2.4. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.5. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работников МБУ ЦППМСП «Доверие» определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты, без учета компенсационных и стимулирующих выплат на основании Положения «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района». В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

2.6. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (профессиональной квалификационной группы), утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216 н.

2.6.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Документовед	

2.6.2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	Врачи-специалисты	10109

2.6.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	2	3
3	Методист	10469
	Педагог-психолог	10469
4	Учитель-дефектолог	10931
	Учитель-логопед (логопед)	10931

2.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

2.7.1. наличия высшего профессионального образования с учетом квалификаций: высшее профессиональное образование - 1,15;

2.7.2. наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория – 1,3.
- высшая квалификационная категория - 1,4.

2.8. К базовым окладам медицинских работников предусматриваются повышающиеся коэффициенты в зависимости от наличия квалификационной категории, формирующие оклад (должностной оклад):

2.8.1. первая квалификационная категория – 1,2;

2.8.2. высшая квалификационная категория – 1,3.

2.9. Работникам МБУ ЦППМСП «Доверие» с учетом специфики работы осуществляется повышение ставок в следующих размерах и случаях:

2.9.1. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 1,25;

2.9.2. Специалистам психолого-педагогических и медико-социальных комиссий и специалистам психолого-медико-педагогического сопровождения МБУ «ЦППМСП «Доверие» - 1,2.

3. Компенсационные выплаты

3.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, связанную с организацией деятельности МБУ ЦППМСП «Доверие» устанавливается размер % к окладу:

- за руководство методическим объединением – 10%;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – от 10% до 40%;

- за совмещение деятельности в структурном подразделении МБУ ЦППМСП «Доверие» в ТПМПК (Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия) основным специалистам – до 20%, руководителю ТПМПК – до 25%;
- за оформительскую деятельность и работу с различными информационными системами (мониторинги) статисту-регистратору ТПМПК - 5%;
- за работу с сайтом МБУ ЦППМСП «Доверие», за ведение страницы МБУ ЦППМСП «Доверие» в социальной сети «Вконтакте» - 5%;
- за ведение протоколов педагогических советов, производственных совещаний – 5%

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К стимулирующим выплатам относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж работы, премиальные выплаты по итогам работы. Размер надбавок может устанавливаться как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

4.2. Надбавка за интенсивность, эффективность и высокие результаты работы, повышение авторитета и имиджа учреждения, за участие в семинарах, конференциях и иных мероприятиях

4.2.1. Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в абсолютных значениях применяются для педагогических работников учреждения при распределении части стимулирующего фонда по баллам и определены Положением о работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ЦППМСП «Доверие».

4.2.2. Размер надбавки может уменьшаться или надбавка может не выплачиваться в следующих случаях:

- невыполнение плана работы (без уважительной причины) - до 100%;
- неисполнение работником по его вине возложенных должностных обязанностей – до 100%;
- дисциплинарное взыскание (выговор) - 100%;
- опоздание на работу - 50%;
- появление на работе в состоянии алкогольного или иного опьянения, а также прогул - 100%.
- за курение на территории Центра - 100%.

4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах: (в ред. постановления Правительства Республики Марий Эл от 27.08.2013 N 272)

- За наличие почетного звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" - до 2 000 рублей;
- "Народный учитель Республики Марий Эл" - до 1 500 рублей;
- "Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - до 1 000 рублей.

4.2.3.1. При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

4.2.3.2. Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

4.2.3.3. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

4.3. Надбавка за стаж работы устанавливается педагогическим работникам – за стаж педагогической работы в образовательном учреждении:

- от 1 года до 5 лет - до 5%;
- от 5 до 10 лет - до 10%;
- от 10 до 15 лет – до 15%;
- от 15 до 20 лет – до 20%;
- от 20 до 25 лет – до 25%;
- свыше 25 лет – до 30%.

4.4. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливается надбавка:

- за 1-ый год работы – до 50%.

4.5. Надбавки, указанные в пп.4.2, 4.3, 4.4. выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.6. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период:

- по итогам работы за месяц;
- по завершении учебного года;
- по завершению календарного года;

4.7. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам могут быть выплачены единовременные денежные вознаграждения в связи с государственными, профессиональными и другими праздниками, знаменательными датами.

4.8. Премия по итогам работы за период (за месяц, уч. год, год) - выплачивается по решению директора МБУ «ЦППМСП «Доверие» и по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.9. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

4.10. Выплаты, указанные в п.4.7., начисляются в полном объеме по приказу независимо от отработанного времени.

4.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда и при наличии фонда экономии.

4.12. Директору МБУ ЦППМСП «Доверие» выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, устанавливает учреждение «Отдел образования администрации Волжского муниципального района» (далее У «ООАВМР»).

4.13. У «ООАВМР» в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год выплачивает материальную помощь и устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера: премиальные выплаты; единовременные денежные поощрения; персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

4.14. Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, персональных надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия и основания их выплаты определяются нормативным правовым актом У «ООАВМР».

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

5.1. Единовременная материальная помощь является выплатой, которая не входит в состав заработной платы и выплачивается работнику в случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником;
- в связи с рождением ребенка;
- в случае смерти работника Центра материальная помощь выплачивается его семье в размере, определяемом в каждом конкретном случае, в пределах установленного фонда оплаты труда работников;

5.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Материальная помощь выплачивается за счёт экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год (при наличии фонда экономии).

5.4. Размер материальной помощи устанавливается директором Центра.

5.5. В особых случаях, не предусмотренных настоящим положением, за счет экономии фонда оплаты труда по решению директора Центра может выплачиваться дополнительная материальная помощь.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

6.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).