



**АДМИНИСТРАЦИЯ КУНГУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

29.12.2025

№ 271-01-10-1826

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-
педагогической, медицинской и социальной помощи»**

В соответствии со статьями 135, 144, 145, 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Кунгурского муниципального округа Пермского края от 26 августа 2021 г. № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кунгурского муниципального округа Пермского края»

Администрация Кунгурского муниципального округа Пермского края **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».
2. Опубликовать постановление путем размещения его полного текста на «Официальном сайте Кунгурского муниципального округа» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Постановление вступает в силу с 01 января 2026 года.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края по развитию социальной сферы.

Глава муниципального округа –
глава администрации Кунгурского
муниципального округа Пермского края

С.В.Толчин



УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Кунгурского муниципального округа
Пермского края
от 29.12.2025 № 271-01-10-1826

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – муниципальное учреждение).

2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников муниципального учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и муниципальными правовыми актами Кунгурского муниципального округа Пермского края;

в) установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной



платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности муниципального учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального учреждения, в том числе:

посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; не допускать снижения уровня заработной платы работников муниципального учреждения, достигнутого в предыдущем году;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда муниципального учреждения, при проведении индексации ставок заработной платы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не снижаются в абсолютном размере;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников муниципального учреждения;

учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципального учреждения;

з) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

и) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципального учреждения, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без

проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2022 г. № 40-П;

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципального учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, которые не могут быть меньше размеров, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда муниципального учреждения

5. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляется на календарный год исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в муниципальное учреждение на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим законодательством, с учетом обеспечения установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П.

Фонд оплаты труда муниципального учреждения определяется исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг, утвержденных приказом Управления образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края, и показателей объема муниципальных услуг (работ), установленных муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения.

6. Фонд оплаты труда муниципального учреждения (ФОТ_о) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) включает фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д – фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципального учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается

руководителем муниципального учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда муниципального учреждения и включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

Распределение должностей работников муниципального учреждения по видам персонала осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

III. Расчет заработной платы основного персонала

8. Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, к которым относятся педагогические работники.

9. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного муниципальным учреждением фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

Фактический объем учебной нагрузки определяется педагогическим работникам в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки.

11. Заработная плата основного персонала (по должностям учителя-дефектолога, учителя-логопеда) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{оп}} = \frac{СТ_{\text{зп}} \times УН_{\text{ф}}}{НЧ} + К_{\text{стим}} + К_{\text{к}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{оп}}$ – заработная плата основного персонала;

$СТ_{\text{зп}}$ – ставка заработной платы, установленная в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению;

$УН_{\text{ф}}$ – фактический объем педагогической работы в неделю;

$НЧ$ – норма часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы для данной должности;

$К_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$К_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера.



12. Заработная плата основного персонала (по должностям педагога-психолога, социального педагога) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{оп}} = \text{Оклад} + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{оп}}$ – заработная плата основного персонала;

Оклад – оклад (должностной оклад) в размере, установленном в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера.

IV. Расчет заработной платы административного и младшего обслуживающего персонала

13. Заработная плата административного и младшего обслуживающего персонала ($ЗП_{\text{ап,моп}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{ап,моп}} = \text{Оклад} + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}}, \text{ где}$$

Оклад – должностной оклад, установленный в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера.

V. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала

14. Заработная плата руководителя муниципального учреждения и его заместителей ($ЗП_{\text{рук}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{рук}} = \text{Оклад}_{\text{рук}} + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{рук}}$ – должностной оклад руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя муниципального учреждения, установленный в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения составляет 44455,00 рублей.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя муниципального учреждения.

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера.

15. Предельный уровень средней заработной платы заместителя

руководителя устанавливается руководителем муниципального учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения.

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя) устанавливается в кратности 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

17. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять педагогическую деятельность на основании распоряжения начальника Управления образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края (далее – Управление образования).

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения в том же муниципальном учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Учебная (педагогическая) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться по согласованию с начальником Управления образования.

VI. Выплаты компенсационного характера

18. Работникам муниципального учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

18.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- а) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплата за работу в ночное время;
- г) оплата сверхурочной работы;
- д) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ж) выплата за совмещение профессий (должностей);
- з) выплата за расширение зон обслуживания;

- и) выплата за увеличение объема работ;
- к) выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

18.2. Ежемесячные выплаты компенсационного характера, за особенности работы, связанные с организацией и осуществлением деятельности с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в размере 20% от ставки заработной платы за норму рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема педагогической работы.

19. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются муниципальным правовым актом Управления образования.

20. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

VII. Выплаты стимулирующего характера

21. Работникам муниципального учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) ежемесячная выплата педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории – в размере 20% от размера ставки заработной платы за норму часов рабочего времени либо должностного оклада, установленных локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема учебной (педагогической) нагрузки;

б) ежемесячная выплата педагогическим работникам за наличие высшей категории – в размере 30% от размера ставки заработной платы за норму часов рабочего времени либо должностного оклада, установленных локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема учебной (педагогической) нагрузки;

в) ежемесячная выплата педагогическим и руководящим работникам за наличие государственных наград за работу в сфере образования – в размере 3 997,46 рублей;

г) ежемесячная выплата педагогическим и руководящим работникам за наличие ведомственной награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации) – 2 398,48 рублей. При наличии у работника государственной и ведомственной наград стимулирующая выплата производится по одному максимальному основанию;

д) ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы, устанавливается в предельных размерах, указанных в

таблице 1. Определение стажа педагогической работы осуществляется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Стаж педагогической работы					
		до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	свыше 23 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Размеры ежемесячной выплаты, руб.	3 000,00	1 500,00	2 300,00	3 000,00	3 800,00	4 500,00

е) ежемесячная выплата заместителям руководителя за выслугу лет. Размер выплаты устанавливается в зависимости от стажа работы в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Стаж работы		
		от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	более 15 лет
1	2	3	4	5
1.	Размеры ежемесячной выплаты, %	5	10	15

В стаж работы засчитываются следующие периоды работы:

работа в муниципальных и государственных образовательных организациях, в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования, на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующий учебной частью или отделением, руководитель филиала и т.п.);

замещение должностей муниципальной и государственной службы.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка или справка по форме СТД-Р;

ж) ежемесячные выплаты по итогам выполнения установленных показателей и критериев;

з) единовременные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, учебный год, финансовый год);

и) иные выплаты стимулирующего характера:

награждение Почетной грамотой администрации Кунгурского муниципального округа, начальника Управления образования, Законодательного собрания Пермского края, Думы Кунгурского муниципального округа, Министерства образования и науки Пермского края, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Министерства спорта Российской Федерации;

в честь празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя, юбилейной даты (50, 55, 60, 65 лет);

выплата руководителю муниципального учреждения в размере до 5% от

суммы привлеченных средств при осуществлении муниципальным учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду и (или) в безвозмездное пользование, полученных от арендаторов и (или) ссудополучателей в рамках исполнения соответствующих договоров аренды и (или) безвозмездного пользования в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

22. Перечень примерных показателей эффективности и качества работы для установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами «ж», «з» пункта 21 приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

В компетенцию муниципального учреждения входит самостоятельное решение вопроса о применении предложенных примерных показателей, изменении или уточнении перечня критериев и показателей оценки, диапазона баллов.

23. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за норму часов рабочего времени, установленных локальным нормативным актом муниципального учреждения или в абсолютном размере.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктом «д» пункта 21 определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем (ставки заработной платы), которую занимает педагогический работник, и не может быть больше установленного предельного размера. В случае, если в период предоставления стимулирующей выплаты у педагогического работника изменился объем (ставки заработной платы), отличным от объема (ставки заработной платы) при ее назначении, размер стимулирующей выплаты корректируется в зависимости от объема (ставки заработной платы) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом (ставки заработной платы).

25. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

26. Экономия фонда оплаты труда работников муниципального учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются со дня наступления права работника на указанные выплаты.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

28. В пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам по личному заявлению на основании локального нормативного акта работодателя может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух окладов (должностных окладов),



ставок заработной платы в год в следующих случаях:

а) при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, затопление, кража, ДТП, техногенные катастрофы);

б) смерть близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);

в) при необходимости дорогостоящего лечения (в случае превышения стоимости лечения 50% среднемесячного дохода работника за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших году подачи заявления на предоставление единовременной материальной помощи);

г) тяжелое материальное положение;

д) при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);

е) в связи со свадьбой работника, рождением ребенка.

29. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю муниципального учреждения в конкретном размере оформляется распоряжением начальника Управления образования.

30. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и работникам муниципального учреждения, а также ее конкретном размере принимается руководителем муниципального учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется распорядительным актом.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
автономного учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
должностей работников муниципального учреждения
по видам персонала

№ п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Основной персонал (педагогические работники)	Педагог-психолог Социальный педагог Учитель-дефектолог Учитель-логопед
2.	Административно-управленческий персонал	Директор Заместитель директора
3.	Административный персонал	Делопроизводитель Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией
4.	Младший обслуживающий персонал	Уборщик служебных помещений



Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
автономного учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

СХЕМА

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	20725,00

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в рублях)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	Социальный педагог	13 257,00
2.	3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	13 473,00
3.	4-й квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	13 692,00

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

1.	1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	20725,00
----	------------------------------	-----------------------------	----------

4. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
1.	Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией	31 248,00



Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
автономного учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

ПОРЯДОК
определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях и других организациях согласно таблице 1 настоящего Порядка.

Таблица 1

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, среднего и начального профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, основ безопасности и защиты Родины), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту,



	образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)	туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-

		инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5.	Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

5. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения.

6. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два работы.

7. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и организациях безопасности);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных организациях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителей (работника



народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции, органов внутренних дел);

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8. В стаж педагогической работы педагогов-психологов засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка).

9. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

10. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

11. Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
автономного учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

ПЕРЕЧЕНЬ
примерных показателей эффективности и качества работы
для установления выплат стимулирующего характера

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала муниципального учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа педагогической профессии;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- своевременное и качественное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения из числа административного персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью

4. Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения из числа младшего обслуживающего персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

