

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «31» августа 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ «БЦДК»
от «31» августа 2015 г. № 74

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного учреждения
**«БОКСИТОГОРСКИЙ ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»**

2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного учреждения «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее по тексту – «Учреждение»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" (от 29.12.2012 N 273-ФЗ); Постановлением администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области от 14.10.2014 г. № 1314 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Бокситогорского муниципального района и муниципальных казенных учреждениях Бокситогорского муниципального района по видам экономической деятельности».

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, а также осуществления выплат стимулирующего характера.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников), выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников в Учреждении, устанавливаемая настоящим Положением, включает : базовую (гарантированную) часть заработной платы / должностной оклад, компенсационные выплаты за работу с особыми условиями, доплаты за выполнение дополнительного объема работы (дополнительной работы) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору работника/; стимулирующую часть заработной платы / персональная надбавка за квалификационную категорию, персональная надбавка за почётное звание, учёную степень, отраслевое звание; надбавка за стаж непрерывной работы; премия за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы; премия за результативность; надбавка за напряженность, сложность работы; за работу не входящую в круг основных обязанностей; единовременные выплаты (материальная помощь, надбавка за выполнение особо важных и срочных работ)/; фонд оплаты труда из средств, поступающих от приносящей доход деятельности / должностной оклад работникам, оказывающим платные услуги; доплаты к должностному окладу работникам Учреждения содействующим в оказании платных услуг/.

1.5. Гарантии по оплате труда.

1.5.1. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

1.5.2. Месячная заработная плата работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Ленинградской области.

1.5.3. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не более 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

2.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом комитета образования Бокситогорского муниципального района в пределах ассигнований, утвержденных по муниципальному бюджету на соответствующий год.

2.4. ФОТ в Учреждении отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.5. ФОТ Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до Учреждения по муниципальному заданию за вычетом отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством состоит из базовой части, величина которой составляет от **70%** ФОТ, и стимулирующей части, величина которой составляет не более **30%** ФОТ.

2.7. Формирование и распределение ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников Учреждения, (педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя –дефектологи, социальный педагог);
- б) административно-управленческий персонал Учреждения (директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер);
- в) учебно-вспомогательный персонал Учреждения (врач-невролог, врач психиатр, медицинский статистик);
- г) обслуживающий персонал Учреждения (уборщик помещений).

3.2. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах базовой части ФОТ.

Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения и отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников:

3.3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников , состоит из общей части и специальной части .

3.3.2. Общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников , распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога.

3.3.3. Специальная часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- б) осуществление персональных надбавок к должностному окладу:

№ п/п	Виды компенсационных выплат и персональных надбавок	Размер выплат (%), (руб)
1.	Персональная надбавка за квалификационную категорию: - имеющим высшую квалификационную категорию - имеющим первую квалификационную категорию	30 %; 20 % 10 %

	- имеющим вторую квалификационную категорию	
2.	Персональная надбавка за почётное звание: - почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - почетное звание «Заслуженный» - звание «Почетный учитель» - звание «Почетный учитель Ленинградской области»	30 % 20 % 20 % 20 %
3.	Персональная надбавка за учёную степень: - кандидата наук - доктора наук	1500 руб. 3500 руб.
4.	Персональная надбавка за отраслевое (ведомственное) звание, в том числе спортивное звание, при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности	10 %

3.4. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

3.4.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (педагог-психолог, социальный педагог не более 36 часов в неделю за одну ставку; учитель-логопед, учитель-дефектолог не более 20 часов в неделю за одну ставку).

3.4.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
2 квалификационный уровень	Социальный педагог		1,8
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог		1,9
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; Учитель-логопед		2

При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования.

3.4.3. Размер применяемой расчетной величины устанавливается решением совета депутатов Бокситогорского муниципального района.

3.5. Определение размера должностного оклада административно-управленческого персонала:

3.5.1. Для расчета величины ставки должностного оклада руководителя Учреждения образования принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

3.5.2. При изменении размера расчетной величины производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.5.3. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения.

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог

3.5.4. Группа по оплате труда определяется комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района.

3.5.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения - 6

3.5.6. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений образования в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

3.5.7. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.5.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

3.5.9. При наличии оснований, приказом комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения:

3.6.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, состоит из общей части и специальной части

3.6.2. Общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, распределяется исходя из стоимости бюджетной услуги и продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

3.6.3. Специальная часть доли базовой части ФОТ Учреждения для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление персональных надбавок к должностному окладу:

№ п/п	Виды компенсационных выплат и персональных надбавок	Размер выплат (%), (руб)
1.	Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях на основании аттестации рабочих мест.	до 12%

3.7. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.7.1. Должностной оклад учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

3.7.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

Квалификационн ый уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровне вые коэффицие нты
1 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в т. ч.: дворник; гардеробщик; вахтер; уборщик помещений	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в т. ч.: повар; кухонный работник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик помещений	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в т. ч.: повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	1,0328

3.8. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда в течение месяца или в течение текущего года, может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты.

4.2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда.

5. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИЗ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Формирование ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности .

5.1.1. Работники Учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных услуг, имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных Учреждением от данной деятельности.

5.1.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности , формируется на календарный год и составляет не более 45%, начисления от фонда заработной платы 30,2%. (Положение о расходовании внебюджетных средств Учреждения.)

5.2. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

5.2.1. ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности обеспечивает:

а) заработную плату работников Учреждения, непосредственно оказывающих услугу;

б) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании услуг:

административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал .

5.2.2. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.2. Оплата труда за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором Учреждение.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц 9 и 24 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

7.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

7.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

7.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

7.5. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), открытый в Сбербанке России.

Учреждение вправе самостоятельно выбирать банк для открытия лицевых счетов работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор Учреждения.

8.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

8.3. Ведение табеля учета рабочего времени возлагается на директора учреждения.

8.4. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Ленинградской

области, муниципальными нормативными правовыми актами, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

8.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

8.6. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников) работников первого квалификационного уровня муниципальных учреждений не может быть ниже размера региональной минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

8.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения предусмотренной настоящим Положением системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.