

СОГЛАСОВАНО
на заседании
общего собрания работников
МБУ «ППМС – центр»
Протокол от 01.09.2025 № 1

УТВЕРЖДЕНО
директор МБУ «ППМС-центр»
С.М. Венгловская
Приказ от 01.09.2025 № 4

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической, медицинской социальной помощи
Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края»
(МБУ «ППМС-центр»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края», подведомственного Управлению образования Администрации Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края (далее - примерное Положение) разработано в соответствии со статьей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края», решением Собрания депутатов Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края от 16.06. 2009 № 38 « Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Советско-Гаванского муниципального района» и определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края» (далее – работники, МБУ «ППМС-центр», соответственно) за счет средств районного бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников МБУ «ППМС-центр» формируется на календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, поступающих в установленном порядке учреждению из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход

деятельности.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения устанавливается в трудовом договоре и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации «О минимальном размере оплаты труда», с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

Для обеспечения выплаты заработной платы вводится надбавка до гарантированного размера оплаты труда (далее – надбавка).

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Заработная плата работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим примерным Положением, а также с учетом представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, минимальным ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края», утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения, с учетом уставных целей учреждения и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.6. настоящего примерного Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края»

2.1.5. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.5. настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края».

2.1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

2.3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.3.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и устанавливается уполномоченным органом от лица учредителя учреждения, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в

зависимости от эффективности деятельности учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.3.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 2.5. настоящего примерного Положения.

2.3.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплата стимулирующего характера устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 3.

2.3.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с порядком и критериями, установленными локальным актом Управления образования Администрации Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Советско-Гаванского муниципального района, утвержденным постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края»

2.4.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 « Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.4.3. К заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере 50 процентов.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.6. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35% (должностного оклада).

2.4.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заработная плата работника за месяц, в котором работник использовал день отдыха, выплачивается в полном размере, независимо берет работник День отдыха в текущем месяце или в последующем месяце.

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края», в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалифицированную категорию, ученую степень, звания «заслуженный»;

- персональные выплаты;
- стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- молодому специалисту;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течении года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течении трех лет.

Размер выплаты молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

2.5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Управления образования администрации Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

2.5.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватности — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременности— вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности учреждения должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.5.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в соответствии с показателями и критериями, разработанными локальными актами учреждения и согласованными с Управлением образования Администрации Советско-Гаванского муниципального района (далее - Уполномоченный орган).

Решение о назначении выплаты за качество выполнимых работ принимает соответствующая комиссия с участием представителей представительного органа работников и работодателя.

2.5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет необходимо устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждений, подведомственных отделу.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, право на получение выплаты возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской социальной помощи Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края», подведомственного Управлению образования Администрации Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.5.7. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодатель.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения и уполномоченным органом.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения и согласованным с уполномоченным органом, с учетом мнения

представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным персональным ознакомлением всех работников учреждения, на основании которого, руководитель учреждения издает приказ.

2.5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.5.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальный размер выплат не ограничен.

2.6. Другие вопросы оплаты труда

1.6.1. Штатное расписание МБУ «ППМС-центр» ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

1.6.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с Уставом МБУ «ППМС-центр».

2.6.2. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь основным работникам в размере одного должностного оклада в соответствии Порядком выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края» (Приложение № 3 к настоящему Положению)

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи
Советско-Гаванского
муниципального района
Хабаровского края»

**Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке
Зарботной платы за квалификационную категорию,
наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «народный»**

Показатели квалификации	специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификация	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие ученого звания «доцент»	0,1	0,1
Наличие ученого звания «профессор»	0,2	0,2
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи
Советско-Гаванского
муниципального района
Хабаровского края»

**Положение о порядке
назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи Советско-муниципального района Хабаровского края,
подведомственного Управлению образования Администрации Советско-
Гаванского муниципального района Хабаровского**

1. Общие положения

1.1. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям и специалистам при стаже работы;

До 2 лет	15%
От 2 до 5 лет	20%
От 5 до 10	30%
Свыше 10 лет	35 %

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы

до 2 лет	15%
свыше 2 до 5 лет	20%
свыше 5 до 10 лет	25%
свыше 10 лет	35%

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных организаций системы образования осуществляется за счет средств краевого и районного бюджета.

Стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, дающий право на получение выплаты, исчисляется год за год.

2. Порядок установления стажа работы, дающего право

на получение надбавки

2.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки включается:

2.2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки включая время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном казенном учреждении «Региональный центр оценки качества образования;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2.2. Время обучения работников организации в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.2.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

2.2.4. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются так же другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложением № 1,2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок начисления и выплаты

3.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

3.2. Выплата выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, но не выше одной ставки.

3.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Выплата выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата производится по окончании указанных периодов.

3.5. При увольнении работника выплата начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты

4.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты у работников учреждения возлагается на руководителя учреждения.

4.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников учреждения «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи
Советско-Гаванского
муниципального района
Хабаровского края»

**Порядок
выплаты материальной помощи работникам муниципального
бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и
социальной помощи Советско-Гаванского муниципального района
Хабаровского края»**

1.1. Настоящий Порядок определяет назначение и выплаты материальной помощи в организации.

1.2. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада. Материальная помощь предоставляется работнику в течении года по его личному заявлению.

1.3. Работнику проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

1.4. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в организации не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

1.5. Работникам организации, уволившимся в течении года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

1.6. Работникам организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а так же работникам, уволенным по сокращению численности штата, материальная помощь выплачивается в полном размере.

1.7. Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

1.8. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

