СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания выборного органа
первичной профсоюзной организации
от «15» декабря 2018 г. № 14

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
от 25.12.2018 г. № 157

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 4 города Полярные Зори

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы муниципального образования г. Полярные Зори от 14.12.2018 г. № 1529 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией», решением Совета депутатов города полярные зори от 21.10.2015 № 19 «Об оплате труда работников муниципальных, автономных и казенных учреждений», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 143-ПП «Об оплате труда работников областных муниципальных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 4 города Полярные Зори (далее – учреждение).

Положение об оплате труда включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- размеры минимальных окладов для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда,
- особенности оплаты труда заместителя руководителя учреждения;
- заключительные положения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) порядка и условий установления выплат стимулирующего характера

работникам учреждения;

г) показателей эффективности деятельности работников учреждения (далее Показатели эффективности);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

ж) достигнутого уровня оплаты труда;

з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

м) порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

н) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом настоящего Положения в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

1.5. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, установленные федеральным законодательством.

1.7. Заработная плата работников учреждения предельным размером не ограничивается.

1.8. Настоящее Положение регламентирует также перечень, порядок и условия

установления выплат пот социальной поддержке работников.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться руководителем учреждения на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих квалификационную категорию и специфику работы некоторых работников учреждения.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по оплате труда, на основании Порядка и условий установления выплат стимулирующего характера работникам и Перечня показателей эффективности деятельности работников, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

При формировании фондов оплаты труда работников, финансируемых за счет средств местного бюджета устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс = 70 % ФОТ;

ФОТст = 30 % ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда педагогических работников МБДОУ №6 устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс = 60 % ФОТ;

ФОТст = 40 % ФОТ.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.5. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению к настоящему Положению.

3.1.6. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.1.7. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

3.1.8. В оклады (должностные оклады) педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.1.9. Минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 1.

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам

3.2.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за специфику работы отдельных педагогических работников.

3.2.1.1. Должностной оклад педагогических работников увеличивается с учетом квалификационной категории:

1) для имеющих первую квалификационную категорию - на 10 процентов;

2) для имеющих высшую квалификационную категорию - на 20 процентов.

3.2.1.2. Должностной оклад работников за специфику работы отдельных педагогических работников увеличивается:

- за работу в группах, реализующих адаптированную образовательную программу (образовательную программу, адаптированную для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц) - на 20 процентов;

- специалистам логопедических пунктов - на 20 процентов.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по, двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.2.2. Педагогическим работникам учреждения могут быть установлены персональные коэффициенты за сложность, интенсивность и особенности труда:

- за работу в группах, реализующих адаптированную образовательную программу (образовательную программу, адаптированную для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц) – на 20 процентов;

- за обучение детей-инвалидов на дому, детей, выведенных на индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям – на 20 процентов;

- за обучение детей-инвалидов, посещающих дошкольную образовательную организацию – на 20 процентов.

3.2.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов по должностям служащих, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. При применении к окладу работника повышающих коэффициентов

(персональных повышающих коэффициентов), образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу.

3.3.2. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- многосменный режим работы.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3.3. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.4. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.3.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности)

может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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.

3.3.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

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.

3.3.11. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения и приказа руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено законодательством.

3.3.12. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

3.4.2. Стимулирующая часть оплаты труда начисляется педагогическим и непедагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в пределах выделенного финансирования.

3.4.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются всем работникам дошкольного образовательного учреждения, в том числе совместителям.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- педагогу – молодому специалисту;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается педагогическим и медицинским работникам. Право на соответствующие выплаты должно быть подтверждено документом о стаже непрерывной работы. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы направлена на материальное стимулирование и социальную поддержку педагогических и медицинских работников, обеспечивая достигнутый уровень оплаты труда, и является обязательной выплатой.

Размер ежемесячной надбавки за стаж работы устанавливается к минимальному размеру оклада (должностного оклада) работникам и производится дифференцировано в зависимости от продолжительности стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

а) медицинским работникам при стаже работы:

- от 0 до 3 лет - 30%
- свыше 3 лет - 40%

б) педагогическим работникам при стаже работы:

- от 3 до 5 лет - 10%
- от 5 до 10 лет - 20%
- от 10 до 15 лет - 30%
- свыше 15 лет - 40 %

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на основании Показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (приложение 2). Периодичность оценки проходит – ежегодно, до 31 мая, по результатам работы за учебный год, периодичность выплаты – ежемесячно, с 01 сентября до 31 августа.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и

эффективности деятельности работников учреждения осуществляется комиссией по оплате труда.

Педагогические работники учреждения представляет в комиссию по оплате труда аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности за соответствующий период. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

При установлении стимулирующей надбавки учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, комиссией учитывается мнение заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе, медицинских работников учреждения и руководителя учреждения, которые в письменной или устной форме проводят анализ профессиональной деятельности каждого работника.

После рассмотрения рабочей комиссией результаты оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оформляются сводным оценочным листом. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательного учреждения. В соответствии с набранным количеством баллов работникам учреждения устанавливается размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в баллах, переводятся в рубли по итогам оценки деятельности работников учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера зависит от размера фонда стимулирующих выплат на текущий месяц.

Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц (истекший период) в следующих случаях:

- невыполнение учреждением муниципального задания;
- не достижение средних по муниципальному району значений показателей;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей.

Результаты оценки результативности и эффективности деятельности работников дошкольного образовательного учреждения заносятся в протокол заседания комиссией по оплате труда.

После получения протокола руководитель дошкольного образовательного учреждения издает приказ о начислении стимулирующих выплат.

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в размере:

до 20 % от оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

до 40 % от оклада за ученую степень доктора наук.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень, устанавливается приказом руководителя учреждения образования, а руководителю учреждения - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного

учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в учреждении в должности педагогического работника впервые. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляются.

Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20% к должностному окладу.

Медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Премии могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением 2, если по соответствующим показателям работнику на текущий календарный год не установлены иные виды выплат стимулирующего характера.

Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премии за выполнение особо важных или срочных работ могут выплачиваться за работы по:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранению последствий аварий;
- подготовке и проведению международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премия может назначаться также за конкретный вид выполненной работы, если такая работа отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа;
- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- способствующие привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Премии могут выплачиваться к юбилеям работников (50 лет и далее каждые 5 лет), юбилейным датам учреждения, в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д.

3.5. Перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке

3.5.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат по

социальной поддержке:

- ежегодная разовая материальная помощь в размере 1/2 должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску педагогическим работникам;

- единовременная выплата.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается руководящим и педагогическим работникам (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

Единовременная выплата и выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 1/2 должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску производятся по заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения.

Вновь принятым работникам и работникам, не использовавшим в текущем году право на оказание материальной помощи (уволенным до окончания календарного года в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения, сокращением численности, в связи с выходом на пенсию), выплата производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

Выплаты по социальной поддержке производятся по должностным окладам с учетом повышения за квалификационную категорию.

На единовременную выплату и материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) производится:

Выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 должностного оклада; выплата разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) проработавшим в учреждении 25 лет и более, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы).

Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

3.6. Порядок начисления доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы

3.6.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных в них местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.6.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

3.6.3. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.6.4. Абсолютный разме5р доплаты работника определяется по формуле:

$Д=Р_{мрот} – Р_{зп}$, где:

Д – размер доплаты;

$Р_{мрот}$ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$Р_{зп}$ – размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6.5. В случае, если заработная плата работнику начислена за счет средств местного бюджета, средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

3.7. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.7.1. Порядок оплаты труда руководителя учреждения утверждается нормативным актом отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

3.7.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.7.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера на основании данного Положения.

4. Заключительные положения

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (по решению исполнительного органа государственной власти Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия его учредителя).

4.2. При заключении трудовых договоров с работниками возможно использование примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р и рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

4.3 Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.4. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.5. При формировании штатного расписания образовательных учреждений устанавливается численность основного персонала не менее 40 процентов от общей численности работников учреждения.