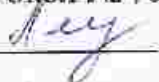


Согласовано:

Председатель профкома
МБДОУ № 4 г. Полярные Зори
протокол № 10 от «19» 02 2015 г. Т. А. Леухина

Утверждено

приказом заведующей МБДОУ № 4
г. Полярные Зори

№ 19 от «17» февраля 2015 г.

 Л. В. Лапина

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения – детского сада
комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори (Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области» (в редакции от 22.11.2013 № 684-ПП), предусматривает единые принципы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори (далее - учреждения), и включает в себя:

- размеры минимальных окладов для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права, законами и настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) 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;

и) 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;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

м) 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).

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.

1.3. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются руководителями учреждений с учетом настоящего Положения в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

1.4. Заработная плата работников учреждений, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

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 учреждений, размеров субсидий бюджетным учреждениям 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 учреждениями 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:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;
- квалификационную категорию.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

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 учреждений, за исключением образовательных, осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фондов оплаты труда работников учреждений (за исключением образовательных) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

2.4. Формирование фонда оплаты труда образовательных организаций 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 образовательных организаций (за исключением педагогических работников) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фондов оплаты труда педагогических работников образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения 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.

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

3.1.3. 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.

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

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

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

3.1.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных организаций 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.

3.2. 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 работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 г. № 561-01-

ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»;

- коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях учреждений.

3.2.1.1. Должностной оклад педагогических работников образовательных организаций 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 в отдельных образовательных учреждениях увеличивается:

- в образовательных организациях, 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;
- педагогическим работникам ресурсных центров - на 15 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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 классах, 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), компенсирующих классов - на 20 процентов;

- за работу в классах профильного обучения, классах с углубленным изучением отдельных предметов - на 15 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. В учреждениях 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.

3.3.2. 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. Руководители учреждений принимают 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.

3.3.7. 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.

3.3.8. 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 35 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 одинадцатой 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.

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

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.

3.3.11. 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. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- 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 работникам в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими условия и порядок выплаты указанной надбавки с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами. Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству. Право на соответствующие выплаты должно быть подтверждено документом о стаже непрерывной работы.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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:

- 10 %, при стаже работы от 3-х до 5-ти лет;
- 20 %, при стаже работы от 5-ти до 10-ти лет;
- 30 %, при стаже работы от 10-ти до 15-ти лет;
- 40 %, при стаже работы свыше 15-ти лет.

а) медицинским работникам муниципальных учреждений при стаже работы:

от 0 до 3 лет - 30%

свыше 3 лет - 40%

б) библиотечным работникам муниципальных учреждений при стаже работы:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 15 лет - 25%

от 15 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%

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

Рекомендуемый размер:

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 муниципальном бюджетном, автономном 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.

3.4.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Премии устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

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

3.5.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат по социальной поддержке:

- ежегодная разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- 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.

Руководящим и педагогическим работникам, работникам централизованной бухгалтерии, конторы хозяйственно-эксплуатационного обслуживания, информационно-методического кабинета, осуществляющих обслуживание муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори, устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Единовременная выплата и выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску производятся по заявлению работника на основании приказа начальника 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 работу в сельской местности, 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, участковым врачам — 1,6 должностного оклада.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) проработавшим в муниципальном бюджетном, автономном образовательном 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 ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы

3.6.1. Уровень оплаты труда работников учреждений должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

3.6.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной

заработной платы в Мурманской области.

3.6.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.6.4. Ежемесячная 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.

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

3.7. Порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.7.1. Заработная плата руководителей бюджетных учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения.

3.7.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного приказом отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

3.7.5. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и составляет в кратности от 1 до 8.

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 рекомендуется использовать примерную форму 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 рекомендации 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 рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Приложение № 1 к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 4 г.
Полярные Зори
№ 19 от «19» апреля 2015 г.

**Минимальные размеры окладов
работников муниципальных учреждений образования с 01.03.2015 г.**

Профессиональная квалификационная группа "общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий, рабочий по КО и РЗ и территорий, кастелянша	2500,00
	Швея, рабочий по стирке и ремонту спецодежды.	2629,00
Профессиональная квалификационная группа "общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по КО и РЗ помещений	2954,00
2 квалификационный уровень	Повар	2954,00
Профессиональная квалификационная группа "общеотраслевые профессии служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	3675,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	2954,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	3675,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3350,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	4518,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	5554,00
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	5554,00
	Старший воспитатель	6256,00

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4731,00
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5680,00
Должностные оклады руководителей учреждений		
1 группа по оплате труда руководителя	высшая квалификационная категория	10513,00
	1 квалификационная категория	10118,00
2 группа по оплате труда руководителя	высшая квалификационная категория	9851,00
	1 квалификационная категория	9456,00
3 группа по оплате труда руководителя	высшая квалификационная категория	9188,00
	1 квалификационная категория	8933,00
4 группа по оплате труда руководителя	высшая квалификационная категория	8280,00
	1 квалификационная категория	7885,00

образования администрации города Полярные Зори
с подведомственной территорией
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ – ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 4**
г. Полярные зори

П Р И К А З

г. Полярные Зори Мурманской области

27.02.2015

№ 19

Об утверждении Положения

В соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, во исполнение решения Совета депутатов города Полярные Зори от 10.12.2008г. № 299, постановления Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области» (в редакции от 22.11.2013г. № 684-ПП), постановления администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 27.12.2013г. № 189Г «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений в 2014 году», Постановления администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией № 928 от 11.08.2014г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори.
2. Отменить действие Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори утвержденное приказом от 23.11.2012 г. № 133.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возлагается на заместителя главы муниципального образования
4. Настоящее постановление вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2015 г.

Заведующая МБДОУ № 4
г. Полярные Зори



Л.В. Лашина

Отдел образования администрации города Полярные Зори
с подведомственной территорией
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ – ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 4**
г. Полярные зори

П Р И К А З

г. Полярные Зори Мурманской области

19.03.2015

№ 23

**О внесении изменений в
Примерное положение об оплате труда
работников МБДОУ № 4 г. Полярные Зори**

На основании Постановления администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 18.03.2015 г. № 307 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников МБДОУ № 4 г. Полярные Зори, утвержденное приказом МБДОУ № 4 г. Полярные Зори от 27.02.2015 г. № 19 «Об утверждении Положения» следующие изменения и дополнения:

- 1.1 Пункт 3.2. изложить в новой редакции согласно приложению № 1.
 - 1.2 Пункт 3.5. изложить в новой редакции согласно приложению № 2.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ № 4
г. Полярные Зори



Л.В. Лапина

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 в отдельных образовательных учреждениях учреждений.

3.2.1.1. Должностной оклад педагогических работников образовательных организаций 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 в отдельных образовательных учреждениях увеличивается:

- в образовательных организациях, 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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 классах, 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), компенсирующих классах - 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.

к приказу МБДОУ № 4 г. Полярные Зори
от « 19 » марта 2015 г. № 23

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

3.5.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат по социальной поддержке:

- ежегодная разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- 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.

Руководящим и педагогическим работникам, работникам централизованной бухгалтерии, конторы хозяйственно-эксплуатационного обслуживания, информационно-методического кабинета, осуществляющих обслуживание муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори, устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Единовременная выплата и выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску производится по заявлению работника на основании приказа начальника Учреждения.

Вновь принятым работникам и работникам, не использовавшим в текущем году право на оказание материальной помощи (увольненным 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.

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, участковым врачам — 1,6 должностного оклада.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) проработавшим в муниципальном бюджетном, автономном образовательном 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.