

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профгруппы
О.А.Карасева

«04» 02 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ № 14

И.В.Комарова

приказ от «04» 02 2017г. № 44



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №14
«Солнышко»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко» (далее - Положение), разработано на основе приказа муниципального казенного учреждения Управление образования Ковдорского района от 12.05.2016 №286 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя», постановления главы Ковдорского района от 21.03.2014 № 213 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ковдорский район», Закона Мурманской области «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций» от 10.12.2013 № 1684-01-ЗМО, Закона Мурманской области «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области» от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО, с учетом требований Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя (далее – учреждений);
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов (далее – ПК) к размерам должностных окладов (далее – ДО) работников учреждения, образующие новый должностной оклад;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- соотношение численности основного и прочего персонала;
- размеры минимальных окладов по должностям работников учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры минимальных окладов по должностям и профессиям рабочих, не отнесённым к ПКГ, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.2. На основании Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы.

1.3. Зарботная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры ДО, а также размеры ПК, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с настоящим положением.

1.6. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

– уставным целям учреждения;

– общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим положением по согласованию с представительным органом учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко» формируется на календарный год отдельно, исходя из объема средств региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области, объема средств региональных нормативов финансового обеспечения муниципальных дошкольных образовательных организаций, доведенных объемов субсидий бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании объема средств бюджета на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами администрации Ковдорского района.

2.3. При формировании ФОТ работников учреждения учитываются следующие основания:

– должностной оклад ДО по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;

– выплаты стимулирующего характера;

– иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.4. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = (ФОТб + ФОТс) + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включающую в себя:

- должностной оклад ДО (оклад);

ФОТс – специальная часть ФОТ. Обеспечивает выплату повышающих коэффициентов ПК к должностному окладу (окладу), образующих новый должностной оклад ДО и учитывающих:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;

- квалификационную категорию;

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, специальной частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера, в том числе персональные повышающие коэффициенты (далее – ППК). 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 с учетом мнения представительного органа учреждения.

2.5. ФОТ составляет 100%, в т.ч. до 5% от ФОТ учреждения направляется на стимулирующие выплаты руководителю учреждения. Неиспользованные средства стимулирующей части ФОТ руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

2.6. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, не являющихся образовательными, устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

(ФОТб + ФОТс) + ФОТк – не более 70% ФОТ

ФОТст – не менее 30% ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №14 «Солнышко» устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс = 70 % ФОТ;

ФОТст = 30 % ФОТ.

2.7. При формировании ФОТ работников учреждения устанавливается соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТ оп) и ФОТ работников прочего персонала (ФОТ пп) учреждения:

ФОТ = ФОТ оп (не менее 70 %) + ФОТ пп (не более 30%).

2.8. При формировании фондов оплаты труда педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТс=60% ФОТ;

ФОТст=40% ФОТ.

2.9. При формировании фондов оплаты труда младших воспитателей, помощников воспитателей муниципальных дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс = 70 % ФОТ;

ФОТст = 30 % ФОТ.

2.10. В объемах средств муниципального бюджета на оплату труда дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждений.

Расчет величины фонда оплаты труда работников дошкольных групп в общеобразовательных организациях осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда воспитателей (50 процентов) и фонда оплаты труда других работников, в том числе педагогических (50 процентов).

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада ДО (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

- доплаты до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.2. Должностной оклад ДО (оклад) работника учреждения устанавливается руководителем путем умножения минимального размера должностного оклада на повышающий коэффициент и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ).

3.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) ДО, повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.4. Размеры должностных окладов (окладов) ДО работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.5. Размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.6. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.7. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не может содержать минимальные размеры должностных окладов (окладов).

3.8. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

3.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом условий его формирования и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), после согласования с начальником МКУ УО.

3.10 Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих,

предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется в максимальной кратности 8. При этом соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Повышающие коэффициенты к размерам должностного оклада работников, образующие новый должностной оклад

4.1. К размерам должностного оклада ДО по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты ПК:

- за квалификационную категорию;
- за отраслевую специфику работы в учреждении.

4.2. ПК к ДО по занимаемой должности образуют новые должностные оклады ДО, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.

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».

4.3. Повышающий коэффициент к ДО за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности и образует новый должностной оклад ДО.

Педагогическим работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к ДО за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

По решению руководителя учреждения повышающий коэффициент к ДО за квалификационную категорию увеличивается педагогическим работникам учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических наук, культурологии, искусствоведения или почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры» и т.д.

4.4. Медицинским работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к ДО за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размер повышающего коэффициента к ДО за квалификационную категорию работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.5. За отраслевую специфику работы в учреждении устанавливается повышающий коэффициент ПК к ДО работников учреждения, обслуживающих и работающих с контингентом, в следующих размерах:
– работникам дошкольных образовательных организаций (непосредственно осуществляющим

образовательную деятельность в муниципальных дошкольных образовательных организациях) – педагогическим работникам, младшим воспитателям, (помощникам воспитателей):
в группах компенсирующей направленности – 0,2;
в логопедических пунктах – 0,2.

4.6. В случаях, когда работнику полагается применение повышающего коэффициента ПК по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется от ДО без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.7. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется образованный новый должностной оклад (оклад).

4.8. Повышающий коэффициент ПК за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общепрофессиональным профессиям служащих и профессиям рабочих.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области № 137 от 21.02.2014г.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам учреждения:

5.3.1. за труд в особых условиях:

- на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);

5.3.2. за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);
- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

5.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) ДО.

5.5. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» при наличии заключения организации, проводящей специальную оценку условий труда, работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата не менее 4 % к должностному окладу.

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 проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.6. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством: районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством. Районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются к заработной плате.

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

5.8. 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 и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. 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 предоставленный день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области № 137 от 21.02.2014г.

6.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу):

6.2.1. Персональный повышающий коэффициент ППК устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов, а также за стаж работы в должностях, не имеющих квалификационных категорий.

6.2.2. Размер ППК рассчитывается от должностного оклада (оклада) – до 3,0.

6.2.3. Применение ППК к ДО (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.2.4. Решение о введении указанного ППК принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал) в течение соответствующего календарного года.

6.2.5. Рекомендуемые размеры ППК к должностному окладу (окладу) за выслугу лет за непрерывный медицинский стаж работы:

при выслуге лет 1 год – 0,3;

при выслуге лет свыше 3 лет – 0,4

6.2.6. Размер выплат по ППК к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

6.3. Надбавки:

– за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

– педагогу – молодому специалисту;

- за почётное звание РФ.

6.3.1. При определении размеров надбавок за сложность, интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– участие в выполнении особо важных и срочных работ;

– интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой учреждения (работа с детьми – инвалидами),

- участие в развитии системы образования населения;

– непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;


– разработка и реализация социальных проектов, целевых программ;

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.3.2. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность),

высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал) в течение соответствующего календарного года. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.3. Надбавка педагогам – молодым специалистам, медицинским работникам, не имеющим



медицинского стажа, устанавливается в течение первых трех лет после окончания среднего и высшего профессионального образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с законодательством Мурманской области на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- за первые два года работы в размере 20% от ДО;
- в течение третьего года работы в размере 10% от ДО.

6.3.6. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер: до 20 % от оклада за почетное звание «Заслуженный»; Выплата работникам, имеющим почетное звание, устанавливается приказом руководителя учреждения образования, а руководителю учреждения - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

6.4. Премии:

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

6.4.1. Премирование работников учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения.

6.4.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине.

6.4.3. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.4.4. При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и другие результаты.

За безупречную и эффективную работу в учреждении может производиться единовременное премирование.

6.5. Материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работникам учреждений на основании Положения об оплате труда работников учреждения и нормативных правовых актов Правительства Мурманской области и действующих нормативных правовых актов муниципального образования Ковдорский район.

6.6. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются руководителем учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и должны отвечать уставным задачам учреждения.

6.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал) в течение соответствующего календарного года 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;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

6.9. 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.

6.10. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим общественный характер управления учреждением (при наличии), с учетом мнения профсоюзной организации.

7. Доплата до размера минимальной заработной платы

7.1. Уровень оплаты труда работников учреждений определяется не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

7.2. Месячная заработная плата – вознаграждение за труд, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.3. 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.

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

7.5. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = R_{мзп} - R_{нзп}$, где:

D - размер доплаты;

$R_{мзп}$ - размер минимальной заработной платы, установленный в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области);

$R_{нзп}$ - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

7.6. Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

8. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

8.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором с учителем.

8.3. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением администрации Ковдорского района, Положением об оплате труда руководителей, утвержденным приказом МКУ УО.

8.4. К должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент ПК по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

8.4.1. Размеры повышающего коэффициента ПК определяются исходя из:

- повышающего коэффициента ПК за квалификацию:
высшую квалификационную категорию - 0,15;
первую квалификационную категорию - 0,10;
соответствие занимаемой должности - 0,05;

8.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются:

- с учетом целевых показателей эффективности работы устанавливаемых руководителям учреждений;
- в зависимости от объемных показателей деятельности (реализуемых полномочий), утверждаемых учредителем.

8.8. Материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается руководителю, заместителю руководителя в размере 1 должностного оклада с учетом полярной надбавки и районного коэффициента.

9. Соотношение численности основного и прочего персонала

9.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения после согласования с начальником МКУ УО.

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

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

9.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

9.5. Рекомендуется оптимизировать численность руководящего состава учреждения. Количество работников, выполняющих распорядительные функции, должно быть достаточным для их качественного выполнения. Для оптимизации численности административно - управленческого персонала следует четко разграничить зоны ответственности, не допускать дублирования функций, повысив тем самым процент полезной занятости. При установлении норм управляемости для конкретного учреждения необходимо учитывать следующие факторы:

- вид деятельности учреждения;
- квалификация сотрудников - уровень контроля за деятельностью сотрудников зависит от навыков и мотивации сотрудников;
- уровень автоматизации деятельности и др.

Количественная избыточность руководящего состава учреждения является показателем неэффективной организации рабочего процесса.

9.6. 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и автономных
учреждений, в отношении
которых МКУ Управление
образования Ковдорского
района осуществляет отдельные
функции и полномочия
учредителя

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Минимальные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа по должностям работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	3900
Профессиональная квалификационная группа по должностям работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3900
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных организаций		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6620
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6620
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7100
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель,	

уровень	старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7700
---------	--	------

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,	6620
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог	6620
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист	7100
4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед	7300

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Минимальные размеры окладов медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским блоком	7084
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	4750
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	4750
4 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	5600

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии в учреждении устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от

31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	3796
	Профессиональная квалификационная группа руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	заведующий библиотекой	5560

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и автономных учреждений, в отношении
которых МКУ Управление образования
Ковдорского района осуществляет
отдельные функции и полномочия
учредителя

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ

Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным должностям служащих и по общепромышленным профессиям рабочих, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным должностям служащих и по общепромышленным профессиям рабочих в соответствии с постановлением администрации Ковдорского района от 21.02.2014 №137 «Об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ковдорский район.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению Калькулятор, кассир Лаборант Машинистка Секретарь, секретарь-машинистка Экспедитор Экспедитор по перевозке грузов	4040
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер Техники всех специальностей и наименований Товаровед Художник	3810
2 квалификационный уровень	Заведующий складом Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	4169
Профессиональная	Должности, отнесенные к квалификационным	Минимальный

квалификационная группа	уровням	размер оклада (в рублях)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар) Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5050
4 квалификационный уровень	Мастер участка Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5408
5 квалификационный уровень	Начальник гаража Начальник участка Начальник (заведующий) мастерской	6463
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-ревизор Инженеры различных специальностей и наименований Инженер-электроник (электроник) Менеджер Механик Программист Специалист Экономисты различных специальностей и наименований Юрисконсульт	6008
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6281
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6368
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7085
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7444
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ЧЕТВЕРТОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	6367

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.
2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Дворник, гардеробщик, грузчик, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.	3790
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии и производным наименованием «старший».	3910
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель автомобиля.	4090

2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4389
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4788

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общепрофессиональным профессиям рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец-одежды и белья	3790
Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4090
Повар (выполняющий обязанности заведующего производством, шеф-повара).	4788
Токарь, слесарь-электрик по ремонту электрооборудованию, электрогазосварщик, столяр, машинист экскаватора, слесарь – сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электро-газосварщик, маляр, штукатур, плотник.	5400