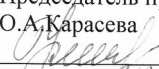


Согласовано:
Председатель профгруппы
О.А.Карасева

Протокол № 12 от «10» 01. 2018г.



**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 основании приказа МКУ Управления образования Ковдорского района от 29.12.2017г. №542 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя», постановления администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района», Закона Мурманской области от 10.12.2013 № 1684-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций», Закона Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области», 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 учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя (далее – учреждений);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов (далее – ПК) к размерам должностных окладов работников учреждения, образующие новый должностной оклад;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 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 «О минимальном размере оплаты труда» 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. Заработная 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 должностных окладов, а также размеры повышающих коэффициентов, 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, руководствуясь Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, в соответствии с рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н, 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 объёмов 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 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.

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, 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 (оклад);

ФОТс – специальная часть ФОТ. Обеспечивает выплату повышающих коэффициентов к должностному окладу образующих новый должностной оклад 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 ФОТ работников учреждения устанавливается соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТ оп) и ФОТ работников прочего персонала (ФОТ пп) учреждения:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ оп} (\text{не менее } 70 \%) + \text{ФОТ пп} (\text{не более } 30\%).$

2.7. При формировании фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ, устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

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

$\text{ФОТст} = 40\% \text{ ФОТ}.$

2.8. При формировании фонда оплаты труда младших воспитателей МБДОУ устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

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

$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат систематического характера;

3.2. Размер должностного оклада работника устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (далее – ПКГ).

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

3.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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, указанных в пунктах 3.4. и 3.5. 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 самостоятельно с учетом условий его формирования и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

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, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в максимальной кратности 6. 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. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов

4.1. Основания, повышающие коэффициенты к должностным окладам работников:

- с учетом квалификационной категории:

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов;

- медицинским работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент 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.

- 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 группах оздоровительной направленности – 0,15;

в логопедических пунктах – 0,2.

4.2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки.

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

4.3. По решению руководителя учреждения повышающий коэффициент к

должностному окладу 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. В случаях, когда работнику полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада 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.

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

4.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общеотраслевым 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 от 28.03.2017 № 216.

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).

- за дежурство при круглосуточной работе учреждения;

- за многосменный режим работы.

5.3.3. за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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.

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 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.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 № 216.

6.3. Надбавки:

- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- педагогу – молодому специалисту;
- за почётное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы;
- персональный повышающий коэффициент.

6.4. При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (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,
- 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.

6.5. Персональный повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж работы:

при выслуге лет 1 год – 30%

при выслуге лет свыше 3 лет – 40%

6.6. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал) в течение соответствующего календарного года с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.7. 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 должностного оклада;
- в течение третьего года работы в размере 10% от должностного оклада.

6.8. 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.

6.11. Премии:

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

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

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

6.11.3. 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.

6.11.4. 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.

6.12. 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.

6.13. 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.

6.14. 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. Размеры минимальных окладов по должностям работников учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам

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 второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4056

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	7300

уровень	воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед	
---------	--	--

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

8. 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

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 Делопроизводитель Калькулятор, кассир Лаборант Машинистка Секретарь, секретарь-машинистка Экспедитор Экспедитор по перевозке грузов	4202
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер Техники всех специальностей и наименований	3962

	Товаровед Художник	
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	4336
Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар) Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	5252

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.	3942
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии и производным наименованием «старший».	4066

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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.	4254
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	4565
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4980

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

Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общепромышленным 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	3942
Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4254
Повар (выполняющий обязанности заведующего производством, шеф-повара).	4980
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.	5616