

СОГЛАСОВАНО:

Общим собранием работников МБДОУ № 48 г.
Апатиты
от 26 декабря 2019 года протокол № 7

УТВЕРЖДЕНО:



Заведующий МБДОУ № 48 г. Апатиты
В.М. Катриченко
Приказ от 27 декабря 2019 года
№ 127-О

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 48 г. Апатиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящее Положение об оплате труда для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 48 г. Апатиты (далее по тексту – Положение по оплате труда, Образовательная организация, учреждение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Апатиты от 28.03.2017 № 466 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждения города Апатиты», постановлением Администрации г. Апатиты от 29.07.2019. года № 1040 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Апатиты Мурманской области, утвержденное постановление Администрации города Апатиты, от 28.04.2017 № 595» и включает в себя:
- порядок формирования фонда оплаты труда;
 - порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения;
 - перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
 - рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).
- 1.2.** Систему оплаты труда работников Образовательной организации, которая включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, 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, настоящим Положением, а также иными муниципальными правовыми актами города Апатиты.
- Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - б) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - д) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы;
 - е) методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - ж) создания условий для оплаты труда работников учреждения 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;
 - з) достигнутого уровня оплаты труда;
 - и) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - к) 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;
 - л) 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;
 - м) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

н) порядка аттестации работников Образовательной организации, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

о) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения 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 учреждения должны быть письменно извещены не позднее, чем за два месяца.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается с учетом Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждения подведомственных Управлению образования Администрации города Апатиты Мурманской области» в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами, и утверждается приказом руководителя учреждения.

1.4. Положение об оплате труда работников Образовательной организации устанавливает, что заработная плата работников Образовательной организации, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение по оплате труда распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Фонд оплаты труда работников Образовательной организации (далее по тексту ФОТ) на календарный год, из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат стимулирующего характера 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.

При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства на 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 органов местного самоуправления города Апатиты.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТб – базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения;

ФОТк – компенсационная часть ФОТ обеспечивает выплаты компенсационного характера. 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;

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ 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, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждения устанавливается постановлением Администрации города Апатиты. Порядок предоставления мер социальной поддержки медицинскими работниками устанавливается региональными нормативными документами о социальной поддержке медицинских работников.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет бюджетных средств осуществляется в соответствии с Порядком определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание имущества муниципальных бюджетных и автономных учреждений, утвержденным приказом Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области по согласованию с Управлением финансов Администрации города Апатиты.

2.4. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 45 %. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных образовательных организаций) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_к = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

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

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_к = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области.

3. ПОРЯДОК И ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

3.1. Порядок и основанные условия оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата работника Образовательной организации, состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, ставки заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Должностной оклад – размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Ставка заработной платы - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Для педагогических работников размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю являются расчетными величинами, принимаются для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы в неделю.

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».

Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы.

В размер должностного оклада, ставки заработной платы педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.1.4. Размеры должностных окладов работников Образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым должностям служащих и по общетраслевым

профессиям рабочих устанавливаются не менее, чем установленные постановлением Администрации города Апатиты.

3.1.5. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады устанавливаются так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.1.6. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада, ставки заработной платы работнику учреждения, предусмотренный в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению.

Не допускается установление по должностям входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а так же установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным группам ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

3.1.7. Руководитель учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке.

3.2. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

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

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

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

3.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения 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 руководителем учреждения с

учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

3.2.3. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, устанавливаются в соответствии с решением Апатитского городского Совета народных депутатов от 27.01.2005 № 385 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

3.2.4. С письменного согласия работника учреждения 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 учреждения дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику учреждения дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения 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 учреждения производится доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Данная выплата устанавливается к должностным окладам работников учреждения в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником учреждения по инициативе работодателя учреждения 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 учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты работнику равен 35 процентам части должностного оклада за час работы в ночное время.

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

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.8. К видам выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за особенности труда работников дошкольной образовательной организации, которые устанавливаются:

- работникам Образовательной организации оздоровительных групп до 15 %.
- работникам Образовательной организации в логопедических пунктах до 20 %.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная выплата осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной работы.

3.2.9. Руководитель учреждения обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным

требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.3.1. В Образовательной организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 4 к настоящему Положению):

- за квалификационную категорию
- за сложность, напряженность (интенсивность);
- высокие результаты работы;
- педагогу - молодому специалисту,
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2) премии (Приложение № 5 к настоящему Положению):

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

3.3.1. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяется дифференцировано с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размера ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров должностных окладов, установленных трудовым договором.

3.3.2. 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, ставке заработной платы.

3.3.3. Критерии и размеры надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) работы определены и установлены Приложением № 3 к настоящему Положению об оплате труда.

Выплата стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) работы производится работникам учреждения ежемесячно на основании приказа руководителя Образовательной организации за фактически отработанное время.

При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитывается следующее:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой Образовательной организации;
- участие в развитии системы образования населения;
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Образовательной организации среди населения.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) работы не устанавливается в случаях:

- применения к работнику учреждения мер дисциплинарного воздействия;
- наличия обоснованных обращений (жалоб) граждан на действия (бездействие) работников учреждения.

3.3.4. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работникам Образовательной организации:

3.3.4.1. Для педагогических работников и остальных работников Образовательной организации – один раз в год в январе текущего календарного года по результатам работы за предыдущий календарный год. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению об оплате труда, по результатам работы Комиссии по рассмотрению критериев эффективности деятельности педагогических работников и остальных работников (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа руководителя Образовательной организации;

3.3.4.2. Порядок работы и состав Комиссии утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

3.3.4.3. Руководитель учреждения в случае применения к работнику учреждения мер дисциплинарного воздействия вправе приостановить выплату надбавки за высокие результаты работы, либо отменить её выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.4.4. При условии временного (или постоянного) перемещения сотрудника на другую должность при начислении заработной платы сохраняются стимулирующие выплаты за высокие результаты работы по основной (предыдущей) должности.

3.3.4.5. Работникам, не отработавшим в организации установленный период времени устанавливается надбавка за высокие результаты работы в размере 5 % к должностному окладу.

3.3.5. Для педагогических работников к выплатам, носящий обязательный (постоянный) характер,

относится выплата за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность». Данная выплата осуществляется в размере:

- за наличие первой квалификационной категории – 10 процентов;
- за наличие высшей квалификационной категории – 15 процентов.

3.3.6. Для медицинских работников к выплатам, носящий обязательный (постоянный) характер, относится выплата за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 № 240н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории». Данная выплата осуществляется в размере:

- за наличие первой квалификационной категории – 25 процентов;
- за наличие высшей квалификационной категории – 35 процентов.

3.3.7. Надбавка педагогам – молодым специалистам устанавливается в течение первых трех лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы в размере до 20 %.

3.3.8. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы в размере до 20 %.

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.

3.3.9. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников учреждения, утверждаемыми учреждением.

3.3.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении или абсолютных величинах.

3.3.11. Премии работникам Образовательной организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению об оплате труда.

Основанием начисления премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

Перечень нарушений, за которые премия не начисляется:

- невыполнение должностных инструкций и инструкций по охране труда
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

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

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 в установленном законодательством порядке.

3.3.13. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, представительного органа учреждения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, представительного органа учреждения (при наличии такого органа).

3.4. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

- 3.4.1.** Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.
- 3.4.2.** Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.
- 3.4.3.** Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной 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 заработной платы.

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

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

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

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

- 3.4.4.** Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника учреждения, 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.

3.5. Порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

- 3.5.1.** Зарплата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Апатиты.
- 3.5.2.** Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Администрацией города Апатиты. Размер оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
- 3.5.3.** Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.
- 3.5.4.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности не более 5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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».
- 3.5.5.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителя руководителя учреждения в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Апатиты.
- 3.5.6.** Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей учреждения, утвержденных Администрацией города

Апатиты, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

По решению Администрации города Апатиты в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Апатиты.

3.5.7. Величина премиального фонда руководителя учреждения может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения. 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.

4. Заключительные положения

- 4.1.** Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.
- 4.2.** Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 4.3.** Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.
- 4.4.** При формировании штатного расписания образовательных учреждения рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Размеры окладов по должностям работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	Младший воспитатель	4 668,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	8 519,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог.	9 237,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель – логопед (логопед)	10 096,00

Размеры окладов по должностям медицинских работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра.	7 085,00
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Заведующий медицинским кабинетом	6 869,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 023,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, Инспектор по кадрам	3 619,00
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	4 535,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед инженер-программист (программист) инженеры различных специальностей и наименований менеджер по закупкам	5 410,00

**Размеры окладов по должностям работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
общеотраслевым профессиям рабочих.**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	Размер оклада (в рублях)
1 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2 784,00
2 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2 864,00
3 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3 102,00
4 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3 262,00
5 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3 579,00
6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3 979,00
7 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	4 376,00
8 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	4 774,00

