

ПРИНЯТО
общим собранием работников
протокол № 03 от 29.12. 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 31.12. 2020 г. № 329-од

СОГЛАСОВАНО
протокол № 16 от 29.12. 2020 г.

председатель ППО
_____ Т.Н. Шабуневич

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15» (далее по тексту - Положение) разработано с целью совершенствования управления финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения, формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение, разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, нормативными правовыми актами федерального, регионального, муниципального уровней и включает в себя:

- порядок и основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

1.3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

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

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы 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 работ либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельным размером не

ограничивается.

1.6. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права.

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. К педагогическим работникам, в том числе, относятся лица, занимающие должности, относящиеся в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей, и деятельность которых связана с организацией образовательной деятельности - руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения, а также заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения, за исключением заместителей руководителя (директора, заведующего) по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций.

Педагог - молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Специалисты муниципальных образовательных учреждений - медицинские работники, специалисты, занимающие общеотраслевые должности в муниципальных образовательных организациях ЗАТО г. Североморск, а также руководящие работники, занимающие должности в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей - заместителей руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций.

1.7. Заработная плата работников, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, которым установлен статус «Молодой специалист», отработавший установленную законодательством норму

рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500, 00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, раздельно исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета, местного бюджета, а также приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств местного и областного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности 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 и Мурманской области.

Штатное расписание Учреждения формируется заведующим детским садом (далее – заведующим Учреждением) в пределах базовой, стимулирующей частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, выделяемых из средств бюджета ЗАТО г. Североморск, на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых на оплату труда, а также за счет средств областного бюджета в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

Фонд оплаты труда работников Учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$$\mathbf{ФОТ = ФОТб + Фк + ФОТст,}$$

где: ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ, которая обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), учитывающие специфику, особенности труда работников учреждений, квалификационную категорию и сложность предмета;

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.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются заведующим Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда,

самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

2.3. При формировании фондов оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ: ФОТ_б+ФОТ_к=60% ФОТ; ФОТ_{ст}=40% ФОТ».

2.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения (за исключением педагогических работников) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТ_б +ФОТ_к – не более 70% ФОТ;

ФОТ_{ст} – не менее 30% ФОТ.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на соответствующие проценты повышения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда.

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

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются заведующим Учреждением 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.

3.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются с учетом минимальных размеров должностных окладов (Приложение №2, 3, 4, 5).

3.1.5. Положением об оплате труда работников Учреждения устанавливается размер должностного оклада (ставки заработной платы) работнику не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных в Примерном положении об оплате труда работников бюджетных, автономных, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск.

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

3.1.6. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
- при получении высшего педагогического образования;
- при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

3.1.7. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.8. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

3.1.9. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведет заместитель заведующего в соответствии с табелем учета рабочего времени.

3.1.10. Работодатель выплачивает работнику заработную плату два раза в месяц;

- за первую половину месяца – 24-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 9-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне.

3.1.11. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится в фиксированном размере – в сумме, равной 40%, должностного оклада, постоянных доплат и надбавок (без учета стимулирующих выплат). Сумма, подлежащая выплате в окончательный расчет, определяется путем вычета из должностного оклада, постоянных и иных доплат, надбавок (без учета премиальных выплат) за фактически отработанное время в целом за месяц полученного аванса и удержанного налога на доходы физических лиц.

3.1.12. В случаях, когда первая половина месяца отработана работником не полностью (вновь принятые работники, заболевшие и др.), при наличии отработанных

дней в указанном периоде выплата аванса производится пропорционально фактически отработанному времени (по данным табеля учета рабочего времени).

3.1.13. Выплаты, входящие в действующую в Учреждении систему оплаты труда, перечисляются работодателем на банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении.

3.1.14. Работник, получающий заработную плату на банковский счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с заведующим Учреждения получить заработную плату наличными денежными средствами в кассе по месту работы. Для этого работник подает письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, зарплату за который необходимо выдать наличными деньгами.

3.1.15. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы. Таким извещением является расчетный листок, местом его выдачи – Учреждение, ответственным за вручение – бухгалтер по расчету заработной платы. Работники получают расчетные листки в любой рабочий день, начиная с даты выдачи второй части заработной платы под личную подпись.

3.1.16. Из заработной платы работника работодатель производит следующие обязательные удержания:

- налог на доходы физических лиц (п. 1 ст. 24, п. 1 ст. 226 Налогового Кодекса РФ);
- выплаты по исполнительным документам в соответствии с действующим законодательством (алименты, административные штрафы, прочие удержания в пользу юридических и физических лиц, например взыскание с работника по решению суда причиненного им ущерба).

3.1.17. Удержание из заработной платы работника производится в соответствии со статьями 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, на предоплату бесплатного проезда в отпуск, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.1.18. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренными федеральными законами 50% заработной платы, причитающейся работнику.

3.1.19. По письменному заявлению работника руководитель может производить добровольные перечисления части или всей зарплаты работника третьим лицам для погашения его задолженностей по алиментам (до поступления в централизованную бухгалтерию исполнительного листа), по потребительским, ипотечным кредитам банков и в других случаях согласно письменному волеизъявлению работника.

3.1.20. Заработная плата работников Учреждения (включая 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышения должностного оклада

3.2.1. Педагогическим и другим работникам Учреждения могут быть установлены повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по уровням профессиональных квалификационных групп. Повышение должностного оклада по занимаемой должности учитывает:

1) Специфику учреждения и особенности труда работников Учреждения. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения повышается:

- педагогическим работникам и лицам, занимающим должность «младший воспитатель» в группах компенсирующей направленности на 20%;
- педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении на 20%;
- учителям – дефектологам, учителям – логопедам, тьюторам на 20%.

2) Квалификационную категорию.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников и заведующего Учреждением увеличивается с учетом квалификационной категории:

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию - на 10%;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую категорию - на 15%.

Повышения к должностному окладу (ставке заработной платы) образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

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

3.2.2. Положением об оплате труда работников Учреждения, педагогическим и другим работникам, могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ и персональный повышающий коэффициент к должностным окладам.

Заведующий Учреждением самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышения должностных окладов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом заведующего Учреждением и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Устанавливаются следующие размеры персональных коэффициентов:

- для административного персонала – не более 3,0
- для педагогических работников – не более 2,0;
- для учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала – не более 1,0

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту, установленные для работников Учреждения, не являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.2.4. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения могут быть сняты приказом заведующего Учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения, по следующим основаниям:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которое был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя Учреждением);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

3.2.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки заработной платы) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются заведующим Учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- вредных и (или) опасных работах до 12% (устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении);
- в местностях с особыми климатическими условиями (процентная надбавка за стаж работы в районе Крайнего Севера – до 80%; районный коэффициент – 50%).

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. Размер доплаты

- и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.
- сверхурочная работа. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - работа в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни; Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.
3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Единовременная выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы).
- Единовременная выплата производится при окончательном расчете. На единовременную выплату районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременная выплата не выплачивается.
- 3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.3.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

Проведение специальной оценки условий труда обеспечивает заведующий Учреждением.

3.3.4. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

3.4. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- достижение показателей эффективности деятельности;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в размере 4 500, рублей. Доплата производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и полярной надбавки за работу в районах крайнего Севера;
- единовременная выплата педагогу – молодому специалисту в размере шести должностных окладов (ставок заработной платы) по истечению двух лет работы;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

2) премии:

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

3.4.2. Порядок, наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии локальным нормативным актом Учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения, утвержденных Управлением образования администрации ЗАТО г.Североморск.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего Учреждением в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится комиссией по распределению выплат стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда

3.5.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам Учреждения 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.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.5.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника Учреждения, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

3.5.4. Абсолютный размер доплаты работнику Учреждения определяется по формуле:

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

Д – размер доплаты;

Рмрот – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

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

3.5.5. Доплата производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

3.6.1. Заработная плата заведующего Учреждением, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск.

3.6.2. Должностной оклад заведующего Учреждением определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителям учреждения, утвержденного Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск.

3.6.3. Условия оплаты труда заведующего Учреждением устанавливается в трудовом договоре.

3.6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему Учреждением в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.6.5. Заведующему Учреждением устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

3.6.6. К должностному окладу заведующего Учреждением может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий должностной оклад, увеличенный на абсолютную величину соответствующих повышающих коэффициентов.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должны учитываться особенности возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми органом, осуществляющим функции учредителя данного учреждения.

3.6.7. Целевые показатели, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой заведующим

Учреждением работы, устанавливаются Управлением образования администрации ЗАТО г.Североморск и закрепляются в положении о стимулировании руководителей.

3.6.8. Величина премиального фонда заведующего Учреждением составляет до 5% фонда оплаты труда работников Учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда заведующего Учреждением могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения.

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

3.6.9. Учредитель устанавливает предельное соотношение заработной платы заведующего Учреждением путем определения соотношения средней заработной платы заведующего Учреждением и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в кратности от 1 до 8.

3.6.10. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждением устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждением. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей), 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» (с изменениями и дополнениями).

**Требования,
предъявляемые к заместителю заведующего
по учебно-воспитательной работе.**

Требования к занимаемой должности	% от должностного оклада руководителя
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент»,	70%

«Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики без предъявления требований к стажу работы.	
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и I квалификационная категория, стаж педагогической работы не менее 5 лет, высшая квалификационная категория без предъявления требований к стажу работы.	75%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, I квалификационная категория и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или высшая квалификационная категория и стаж административной работы не менее 5 лет.	80%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, высшая квалификационная категория и стаж административной работы от 5 лет до 10 лет, почетные звания, которые начинаются со слов «народный», «заслуженный» по профилю педагогической деятельности или ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности.	85%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, имеющий высшую квалификационную категорию, стаж работы в должности свыше 10 лет, ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности.	90%

**Требования,
предъявляемые к заместителю заведующего
по административно-хозяйственной работе**

Требования к занимаемой должности	% от должностного оклада руководителя
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, без предъявления к стажу работы.	70%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы от 2 лет до 5 лет.	75%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы от 5 до 15 лет.	80%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы от 15 до 25 лет.	85%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы свыше 25 лет.	90%

3.6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям заведующего Учреждением в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего Учреждением устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Заведующий Учреждением самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

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

4.3. Расчет величины фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда воспитателей (40%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в т. ч. педагогических (60%).

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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.

4.4. В объеме средств на оплату труда работников Учреждения дополнительно могут учитываться внебюджетные средства, в том числе поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников
(1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре,
музыкальный руководитель)**

Стаж работы	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет	7 736	8 496
от 2 до 5 лет	8 496	9 394
от 5 до 10 лет	9 394	10 291
свыше 10 лет	10 291	12 156
Первая квалификационная категория	13 123	13 123
Высшая квалификационная категория	14 090	14 090

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников
(3 квалификационный уровень: воспитатель)**

Стаж работы	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет	8 267	9 079
от 2 до 5 лет	9 079	10 038
от 5 до 10 лет	10 038	10 998
свыше 10 лет	10 998	12 991
Первая квалификационная категория	14 024	14 024
Высшая квалификационная категория	15 057	15 057

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников
(3 квалификационный уровень: педагог-психолог)**

Уровни образования	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет		9 079
от 2 до 5 лет		10 038
от 5 до 10 лет		10 998
свыше 10 лет		12 991
Первая квалификационная категория		14 024
Высшая квалификационная категория		15 057

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников
(4 квалификационный уровень: учитель-логопед, учитель-дефектолог)**

Уровни образования	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет		10 578
от 2 до 5 лет		11 589
от 5 до 10 лет		12 678
свыше 10 лет		13 689
Первая квалификационная категория		14 778
Высшая квалификационная категория		15 867

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников
(4 квалификационный уровень: старший воспитатель)**

Педагогический стаж работы	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 2 до 5 лет		11 589
от 5 до 10 лет		12 678
свыше 10 лет		13 689
Первая квалификационная категория		14 778
Высшая квалификационная категория		15 867

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
ЗАО г.Североморск «Детский сад № 15»

Должностные оклады (ставки заработной платы) учебно-вспомогательного персонала с учётом коэффициентов по занимаемой должности

Должность	Требование	Должностной оклад (ставка заработной платы)
Младший воспитатель	Среднее (полное) образование без предъявления требований к стажу работы.	3 937
	Начальное профессиональное образование без предъявления к стажу работы.	4 134
	Среднее профессиональное или высшее образование без предъявления к стажу работы.	4 724

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 15 г.Североморск

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по занимаемым должностям медицинских работников

Должности	Требование	Должностной оклад (ставка заработной платы)
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра	Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8 549
	Медицинская сестра, имеющая II квалификационную категорию	9 404
	Медицинская сестра, имеющая I квалификационную категорию	10 345
	Медицинская сестра, имеющая высшую квалификационную категорию	11 285
5 квалификационный уровень		
Старшая медицинская сестра	Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8 652
	Старшая медицинская сестра, имеющая II	9 518

	квалификационную категорию	
	Старшая медицинская сестра, имеющая I квалификационную категорию	10 469
	Старшая медицинская сестра, имеющая высшую квалификационную категорию	11 421
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень		
	Высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8 755
Врачи-специалисты	Врачи-специалисты, имеющие II квалификационную категорию	9 631
	Врачи-специалисты, имеющие I квалификационную категорию	10 594
	Врачи-специалисты, имеющие высшую квалификационную категорию	11 557
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»		
Заведующий медицинским блоком	Высшее медицинское образование, дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»	8 755

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
ЗАО г.Североморск «Детский сад № 15»

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональной квалификационной группе «Отраслевые должности служащих»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 315
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	3 932
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	4 094
	Заведующий хозяйством	3 936
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	5 983

	Начальник хозяйственного отдела	5 455
--	------------------------------------	-------

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
ЗАО г.Североморск «Детский сад № 15»

**Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения,
осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям
рабочих**

	Разряд работ по ЕКС работ и профессий	Должностной оклад
Сторож	1	3 106
Вахтер	1	3 106
Дворник	1	3 106
Уборщик служебных помещений	1	3 241
Кухонный рабочий	2	3 140
Кастелянша	2	3 140
Оператор стиральных машин	4	3 934
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2	3 140
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3	3 442
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4	3 934
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6	4 508
Повар	3	3 442
Повар	4	3 934
Повар	5	4 261
Повар	6	4 508
Повар	9	5 636