

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания работников
МАДОУ – детского сада комбинированного
вида № 3 от 29.02.2016г. № 70

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАДОУ – детского сада
комбинированного вида № 3
от 01 марта 2016 г. № 27

Положение № 1

**об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г.
Полярные Зори**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлениями администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 29 декабря 2015 №1489 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией», и №168 от 12 февраля 2016 г. «О внесении изменений в постановление администрации города Полярные Зори от 29.12.2015г. № 1489 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области

и включает в себя:

- размеры минимальных окладов для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1);
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы, порядок оплаты труда заведующего учреждением, его заместителей;
- заключительные положения.

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

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-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 и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

м) систем нормирования труда, определяемых заведующим учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

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

1.4. Настоящее Положение регламентирует также перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке работников.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, направляемых на оплату труда, средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя

базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения, учитывающих:

- квалификационную категорию;
- специфику работы в учреждении.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются заведующим учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, Положении о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников в МАДОУ – детском саду комбинированного вида № 3, принятым заведующим учреждением с учётом мнения председателя профсоюзной организации, Положении о комиссии по оплате труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

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

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

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

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

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

$$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

2.4. Предельная оплата труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда составляет не более 40%.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

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

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются заведующим на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов

по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению к настоящему Положению.

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

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

3.1.7. В должностные оклады педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам

3.2.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностного оклада по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

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

3.2.1.1. Минимальный размер должностного оклада педагогических работников учреждения увеличивается с учетом квалификационной категории:

- 1) для имеющих первую квалификационную категорию - на 10 процентов;
- 2) для имеющих высшую квалификационную категорию - на 20 процентов.

3.2.1.2. Минимальный размер должностного оклада работников за специфику работы в учреждении увеличивается:

- в учреждении, реализующим адаптированную образовательную программу (образовательную программу, адаптированную для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости, обеспечивающую коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц) - на 20 процентов;
- специалисту логопедического пункта - на 20 процентов.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма минимального размера должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по, двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.2.2. Педагогическим и другим категориям работников учреждения могут быть

установлены на определённый период времени персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу за сложность, интенсивность и особенности труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 2,0.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента устанавливаются Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников в МАДОУ – детском саду комбинированного вида № 3, принятым заведующим учреждением с учётом мнения председателя профсоюзной организации.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образуют новые оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.3. Заведующий учреждением самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.4. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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 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 выходные и нерабочие праздничные дни;

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

3.3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3.3. Заведующий учреждением принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.4. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.3.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.8. 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.

3.3.9. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения, Положения о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников в МАДОУ – детском саду комбинированного вида № 3, принятым заведующим учреждением с учётом мнения председателя профсоюзной организации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено законодательством.

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

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, отражающие количественную и качественную оценку трудовой деятельности работника; для педагогических работников и административного персонала, в соответствии с критериями оценки деятельности, утверждёнными приказом заведующего и согласованными с председателем профсоюзной организации. Для прочего персонала, в соответствии с Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников в МАДОУ – детском саду комбинированного вида № 3, принятым заведующим учреждением с учётом мнения председателя профсоюзной организации.

- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в соответствии с настоящим Положением, определяющим условия и порядок выплаты указанной надбавки с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами. Право на соответствующие выплаты должно быть подтверждено документом о стаже непрерывной работы.

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

Размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается к должностному окладу работникам и производится дифференцировано в зависимости от продолжительности стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении:

а) медицинским работникам учреждения при стаже работы:

от 0 до 3 лет - 30%

свыше 3 лет - 40%

б) педагогическим работникам учреждения при стаже работы:

от 3 до 5 лет – 10%

от 5 до 10 лет – 20%

от 10 до 15 лет – 30%

свыше 15 лет – 40%

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание

устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень, устанавливается приказом заведующего учреждением, а заведующему учреждением - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников в МАДОУ – детском саду комбинированного вида № 3, принятым заведующим учреждением с учётом мнения председателя профсоюзной организации.

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

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных отделом образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

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

3.4.4. Премии устанавливаются в абсолютных размерах.

3.4.5. 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, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителя заведующего, старших воспитателей и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителю заведующего, старшим воспитателям - по представлению заместителя заведующего;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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.

3.4.6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится заведующим учреждением по согласованию с комиссией, утверждённой приказом заведующего учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

- ежегодная разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- единовременная выплата;
- материальная помощь.
- педагогу-молодому специалисту;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается руководящим и педагогическим работникам (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы).

Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

Руководящим и педагогическим работникам, устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Единовременная выплата, выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску и выплата материальной помощи производятся по заявлению работника на основании приказа заведующего учреждением.

Вновь принятым работникам и работникам, не использовавшим в текущем году право на оказание материальной помощи (уволенным до окончания календарного года в связи с реорганизацией или ликвидацией Учреждения, сокращением численности, в связи с выходом на пенсию), выплата производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

Выплаты по социальной поддержке производятся по должностным окладам с учетом повышения за специфику работы в учреждении, за квалификационную категорию.

На единовременную выплату и материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) производится:

Выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 должностного оклада; выплата разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) проработавшим в учреждении 25 лет и более, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы).

Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается в соответствии с Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников в МАДОУ – детском саду комбинированного вида № 3, принятым заведующим учреждением с учётом мнения председателя профсоюзной организации.

К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в учреждении в должности педагогического работника впервые. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляются.

Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20% к должностному окладу.

Медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения. В течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20% к должностному окладу.

3.6. Порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы

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

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

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

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

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

3.7. Порядок оплаты труда заведующего учреждением

Порядок оплаты труда заведующего учреждением, утверждается Постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

Должностные оклады заместителей заведующего устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждением.

4. Заключительные положения

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих

(профессий рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (по решению исполнительного органа государственной власти Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия его учредителя).

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

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

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

4.5. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 40 процентов от общей численности работников учреждения.

Приложение № 1
К Положению, утвержденному приказом
МАДОУ – детского сада комбинированного вида № 3
от 01. 03. 2016 № 27

Должностные оклады
работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения –
детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори
с 01 марта 2016 года

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3535,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	5720,40
	-высшая квалификационная категория	5243,70
	-1 квалификационная категория	4767,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7080,00
	- высшая квалификационная категория	6490,00
	-1 квалификационная категория	5900,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	8400,00
	- высшая квалификационная категория	7800,00
	-1 квалификационная категория	6000,00
	Старший воспитатель	7921,20
	- высшая квалификационная категория	7261,10
	-1 квалификационная категория	6601,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей		
	Заведующий образовательной организацией <i>высшей категории</i>	12810,00

Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5000,00
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5993,00
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Заведующий медицинским блоком	6655,00

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	2774,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3878,00
3 квалификационный уровень	шеф-повар	4442,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	4025,00

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационные уровни	профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	3117,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	3280,00