

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Екименко И.Н.

07.08.2024

Утверждаю:
Заведующая МАДОУ № 5
_____ А.Л.Чепенко
Приказ № 186 от 07.08.2024

**Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Ковдорского муниципального округа
«Детский сад № 5 «Теремок»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Ковдорского района детский сад № 5 «Теремок» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района» (в редакции от 29.01.2018 №63), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказом МКУ Управления образования от 19.07.2023 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя, в новой редакции» и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- заключительные положения
- приложения.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными актами и настоящим Примерным положением.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Установить заработную плату работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста (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 ниже 40500 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 отдельно, исходя из объема средств региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области, объема средств региональных нормативов финансового обеспечения муниципальных дошкольных образовательных организаций, объема средств муниципального норматива финансового обеспечения муниципальных учреждений дополнительного образования, доведенных объемов субсидий бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

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

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Размеры и условия 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.

Оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

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.

В объемах средств отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательного учреждения.

2.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчета нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.5. При формировании фондов оплаты труда работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %.

3. Порядок и условия оплаты труда.

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

3.3. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

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

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

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

3.7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, указанных в пунктах 3.4. и 3.5. установлены в Приложении № 1 к настоящему положению.

3.8. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов (окладов).

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

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

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в максимальной кратности 6. При этом соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.11. При выплате заработной платы работнику предоставляется расчетный листок, который содержит информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.12. Нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.13. В соответствии со статьей 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами:

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
3. 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;
4. 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 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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;

1. если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
2. если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников.

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1) *коэффициент за квалификационную категорию:*

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

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

- для медицинских работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 5 процентов

2) *коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений:*

в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) - 20 процентов;

- работникам (непосредственно осуществляющим образовательную деятельность в муниципальном дошкольном образовательном организации) - педагогическим работникам, младшим воспитателям, (помощникам воспитателей): в группах компенсирующей направленности - 20 процентов; в группах оздоровительной направленности - 15 процентов; в логопедических пунктах - 20 процентов.

3) 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 22.12.2014 N 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"

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. 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.

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

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 №216.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - вредных или опасных работах;
 - в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время.
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
 - многосменный режим работы;
 - работа по графику с разделением дня на части;
 - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

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

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

5.5. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

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

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

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

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

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

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

5.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и ДР)
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам:

за первую квалификационную категорию в размере 10000 рублей,
за высшую квалификационную категорию в размере 15000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;
- премии к юбилейной дате (50,60,70 лет)
- награждение Благодарностью Главы Ковдорского муниципального округа
- награждение Грамотой Главы Ковдорского муниципального округа

3) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплён Законом Мурманской области от 20.12.2013 №1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учёта рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 № 216

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных МКУ Управление образования Ковдорского района.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащённости рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

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

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

6.7. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.8. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.10. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

6.11. Надбавка педагогам - молодым специалистам, медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, устанавливается в течение первых трех лет после окончания среднего и высшего профессионального образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с законодательством Мурманской области на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

6.12. Материальная помощь.

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

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в процентном соотношении или абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. 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, за работу в праздничные и выходные дни, труд в ночное время, сверхурочный труд и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

8. Заключительные положения

8.1. 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.

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

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

8.4. При формировании штатного расписания образовательного учреждения устанавливается численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

8.5. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя, приведен в приложении №2 к настоящему Положению.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.).

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
Ковдорского муниципального округа
«Детский сад № 5 «Теремок»
утвержденному приказом № _____ от _____ 2024

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа по должностям работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель Ассистент	4747

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад (ставка) (в рублях)
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,	без квалификационной категории	7092
	соответствие занимаемой должности	7092
	I квалификационная категория	7801.2
	высшая квалификационная категория	8155.80

2 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад
-------------------------	----------------------	-------------------

		(ставка) (в рублях)
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	без квалификационной категории	7092
	соответствие занимаемой должности	7092
	I квалификационная категория	7801.2
	высшая квалификационная категория	8155.80

3 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад (ставка) (в рублях)
Воспитатель, педагог-психолог	без квалификационной категории	7606
	соответствие занимаемой должности	7606
	I квалификационная категория	8366.6
	высшая квалификационная категория	8746.9

4 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад (ставка) (в рублях)
Старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	без квалификационной категории	7820.0
	соответствие занимаемой должности	7820.0
	I квалификационная категория	8602.0
	высшая квалификационная категория	8893.3

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

Профессиональная квалификационная группа «Средний и фармацевтический персонал»

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад (ставка) (в рублях)
1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским блоком	7368.0

3 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад (ставка) (в рублях)
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	без квалификационной категории	5089
	I квалификационная категория	5597.9
	2 квалификационная категория	5343.45

	высшая квалификационная категория	5852.35
--	-----------------------------------	---------

5 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации	Должностной оклад (ставка) (в рублях)
Старшая медицинская сестра	без квалификационной категории	5824.0
	I квалификационная категория	6406.4
	2 квалификационная категория	6115.2
	высшая квалификационная категория	6697.6

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Ковдорского муниципального округа «Детский сад № 5 «Теремок» утвержденному приказом № _____ от _____ 2024

Размеры окладов по должностям и профессиям рабочих, не отнесённым к ПКГ, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4919.0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований	4458.0
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар) Начальник хозяйственного отдела, Специалист по закупкам	6146.0

Примечание:

1. Размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Дворник, гардеробщик, грузчик, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья.	4613.0

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель автомобиля.	5342.0

2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, электромеханик по торговому и холодильному оборудованию.	5136.0
----------------------------	---	--------

**Размеры должностных окладов по профессиям рабочих, не отнесенных к
общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий рабочих**

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

Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья	4613.0
Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4978.0
Повар (выполняющий обязанности заведующего производством, шеф-повара).	5603.0
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудованию, слесарь - сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, маляр, штукатур, плотник, облицовщик- плиточник.	6571.0

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533226

Владелец Чепенко Аксана Львовна

Действителен с 12.02.2024 по 11.02.2025