

**Комитет по образованию
Администрации города Оленегорска
с подведомственной территорией Мурманской области
муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»**



УТВЕРЖДЕНО
Директор ЦВР
И.В. Калинина
Приказ № 157
от 05.04.2017г.

ПРИНЯТО
на собрании трудового
коллектива ЦВР
протокол № 1
от 05.04.2017г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Н.Н. Мошкова
Протокол № 17
От 05.04.2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

**муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»**

**г. Оленегорск
2017г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Центра внешкольной работы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - Положение), разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска», утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 05.02.2015 № 43 (далее – Примерное положение) с изменениями, утвержденными постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 09.03.2017 № 90 и устанавливает систему оплаты труда работников ЦВР (далее – соответственно работники, Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, доплаты до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также с учетом Примерного положения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения установлена с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного решением Совета депутатов города Оленегорска;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного решением Совета депутатов города Оленегорска;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих

выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок) работников Учреждения по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются директором ЦВР с учетом минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов (должностных окладов, ставок) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится

раздельно по каждой из должностей.

2.5. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Почасовая оплата труда применяется при оплате труда обслуживающего персонала учреждений (сторожей и других категорий работников).

3. Повышающие коэффициенты и выплаты к окладам

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Работникам Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

3.2. Работникам ЦВР устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

- а) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию (для педагогических работников):

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;

- за наличие первой квалификационной категории - 1,10;

- педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 1,05 до окончания действия решения аттестационной комиссии;

3.3.К должностным окладам (окладам, ставкам) педагогических работников образовательных организаций устанавливается выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в абсолютном размере 50 рублей.

3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе) и выплата в абсолютном размере, указанная в пункте 3.3. настоящего Положения, образует новые должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), 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 (ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

3.5. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в соответствующих коэффициентах процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных значениях.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер.

3.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа и опыта работы в организации (учреждении) и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) и его размерах принимается директором ЦВР персонально в отношении конкретного работника.

3.7. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента:

3.7.1. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться педагогическим работникам за выполнение следующих видов работ:

а) участие в инновационной педагогической деятельности – 1,1;

- руководство методическими объединениями;

- руководство творческими микрогруппами.

б) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ЦВР – 1,1;

в) выполнение работ в качестве администратора официального сайта учреждения – 1,5;

г) осуществление деятельности в качестве наставника начинающего педагога – 1,3;

д) использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1,1;

е) реализация инновационных мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями обучающихся -1,1.

3.7.2. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться учебно-вспомогательному персоналу за:

- а) проведение мероприятий, направленных на сохранность имущества – 1,1.

3.7.3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться служащим за:

- а) подготовку и ведение документации по начислению зарплаты сотрудникам, ведение дел по ПФ РФ, работу с военкоматом – 1,5;
- б) выполнение обязанностей ответственного за противопожарную безопасность – 1,25;
- в) выполнение обязанностей ответственного за ГО и ЧС – 1,25;
- г) осуществление деятельности контрактной службы – 1,25;
- д) качественную организацию работы с поставщиками – 1,5;

3.7.4. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться рабочим за:

- а) качественную уборку территории учреждения в сложных погодных условиях – 1,1;
- б) проведение мероприятий, направленных на сохранность имущества – 1,1;
- в) участие и проведение ремонтных работ – 1,5;

3.8. Размер персонального повышающего коэффициента - от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за стаж работы в районе Крайнего Севера.

4. Компенсационные выплаты

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к

должностным окладам (окладам, ставкам) работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено законодательством.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

Директор 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. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Районный коэффициент к заработной плате устанавливается в размере 1,5 в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.02.2009 № 01-11РС "О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией"

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается: в размере 10 процентов по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 60 процентов, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов.

Работникам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке:

1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;

2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов за один год непрерывной работы;

3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных

к ним местностей, - в общем порядке, а именно: в размере 10 процентов - по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате работника, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений. При переходе на работу из другого района или местности работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.5. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. При привлечении работника к сверхурочной работе данная работа оплачивается работнику: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), 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) за день или час работы

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы;
- педагогу - молодому специалисту.

2) Премии:

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

5.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам (должностным окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к минимальному окладу (должностному окладу, ставке) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый оклад (должностной оклад, ставку), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу (должностному окладу, ставке).

5.4. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений, участие

в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

Стимулирующие надбавки устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

При установлении надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы эффективность деятельности работников оценивается на основе показателей и критериев эффективности, установленных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

5.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в Учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

От 1 года до 3 лет – 1 %;

От 3 лет до 5 лет – 2 %;

От 5 лет до 10 лет - 3 %;

От 10 лет – до 15 лет - 4%;

От 15 лет – 5%.

5.6. Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска с подведомственной территорией от 25.04.2014 № 01-24рс «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников муниципальных образовательных организаций».

Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы ежемесячно выплачивается надбавка к тарифной ставке (окладу) в размере 20 % от ставки (оклада).

5.7. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия за квартал и год выплачивается при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

При выплате премии и определении ее размера конкретному работнику учитываются:

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ;

- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Конкретный размер премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год может определяться как в процентном отношении к окладу, установленному на последнее число квартала, так и в абсолютной сумме в рублях.

Размер премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год зависит от объема экономии средств по фонду оплаты труда.

5.8. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

5.9. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерства образования Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, Министерства образования и науки Мурманской области - в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

- к праздничным дням (мужчинам - ко Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому дню), профессиональным праздникам;

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- при награждении Почетной грамотой комитета по образованию Администрации города Оленегорска - 1000 рублей;

- при награждении Благодарственным письмом комитета по образованию Администрации города Оленегорска - 800 рублей.

5.10. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦВР. На основании протокола комиссии

руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

5.11. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты стимулирующего характера снижаются, либо снимаются полностью в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов ЦВР;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- необеспечение сохранности имущества или порча имущества;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

6. Доплата до размера минимальной заработной платы и иные выплаты

6.1. Ежемесячная доплата к заработной плате работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования производится работникам (в том числе совместителям), отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата ниже размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного в соответствующем периоде.

6.1.1. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

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.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

6.1.2. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается

пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

6.1.3. При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени (сторожа, вахтеры и др.) ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается исходя из месячной нормы рабочего времени на ставку, установленной законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.1.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$$Д = В_{\text{пм}} - Р_{\text{мзп}},$$

где:

Д - размер доплаты;

В_{пм} - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде;

Р_{мзп} - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

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

6.2. Директор Учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть выплачена:

- 1) в связи со свадьбой работника, рождении ребенка;
- 2) в связи с выходом на пенсию - в размере 3-х должностных окладов;
- 3) в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);
- 4) в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;
- 5) в случае необходимости платного лечения на приобретение лекарств;
- 6) в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

Решение о выплате материальной помощи принимается на основании личного заявления работника на имя руководителя и документов, подтверждающих соответствующее событие (обстоятельство):

- копии свидетельства о регистрации брака, о рождении ребенка (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта);
- справки медицинского учреждения и /или листа нетрудоспособности, для членов семьи – копия листа нетрудоспособности (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта);
- копии свидетельства о смерти (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 3 настоящего пункта);
- документов, подтверждающих наличие непредвиденной или чрезвычайной ситуации, справка уполномоченного органа соответствующей организации или комиссии о факте несчастного случая, пожара, аварии, террористического акта, преступления и пр. (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 6 настоящего пункта);

Кроме того, при выплате материальной помощи в случае продолжительной болезни или смерти (гибели) члена семьи работника дополнительно предоставляются копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении, о браке).

Решение о выплате материальной помощи в случае смерти (гибели) работника принимается на основании личного заявления члена его семьи (супруга, супруги, родителей, совершеннолетних детей, опекуна (попечителя) несовершеннолетних детей) на имя руководителя и копии свидетельства о смерти работника.

7). Выплаты по мерам социальной поддержки работникам Учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников. Педагогическим работникам выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100% от должностного оклада.

6.3. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

7. Особенности оплаты труда заместителей директора

Оплата труда заместителей директора производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Оленегорска от 04.04.2014 № 114 «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска».

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников ЦВР и штатных расписаний

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от

приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций, учреждений формируется отдельно, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 20% средств на оплату труда.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников образовательных организаций, учреждений предусматриваются выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

8.2. ФОТ включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников (должностные оклады (оклады, ставки), работников).

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам работников, учитывающих квалификационную категорию, специфику отдельных образовательных организаций и особенности оплаты труда работников. Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера при наличии критериев и показателей эффективности деятельности организации в зависимости от результатов и качества работы.

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.

8.3. При формировании фондов оплаты труда работников образовательных организаций (за исключением учителей общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- $\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ}$; - $\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}$.

При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- $\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60 \% \text{ ФОТ}$; - $\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}$.

При формировании фондов оплаты труда медицинских работников образовательных организаций устанавливается следующее соотношение

частей

ФОТ:

- $\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60 \% \text{ ФОТ}$; - $\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}$.

8.4. Соотношение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60 %) и фонда оплаты труда других категорий работников (40 %);

8.5. При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников Учреждения, устанавливаемых муниципальными правовыми актами и законодательством Мурманской области.

8.6. Средства на оплату труда, формируемые за счет приносящей доход деятельности, могут направляться в ЦВР на выплаты стимулирующего характера.

8.8. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций и учреждений образования, утверждается Администрацией города Оленегорска.

8.9. Штатное расписание ЦВР утверждается директором Учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ЦВР.

Численный состав работников ЦВР должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

8.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, ЦВР 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ЦВР

**Размеры минимальных окладов (ставок)
по должностям работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, ставки (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6576
3 квалификационный уровень	Методист	7124

**Минимальные размеры окладов
работников образования по общеотраслевым должностям служащих
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мини - мальный размер оклада, (рублей)
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень	Секретарь	3164
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3530
4 квалификационный уровень	Ведущий художник	4413
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня »		
4 квалификационный уровень	«Ведущий инженер по ОТ»	5589

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008

года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - гардеробщик - дворник - сторож - уборщик служебных помещений	2502
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - рабочий	3016
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - костюмер	3679

Примечание: минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.».