



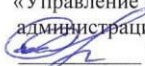
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1264336150271016351

Владелец: Мазурова Александра Вячеславовна

Действителен: с 12.05.2021г. по 12.08.2022г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием коллектива
МДОУ «Детский сад № 25»
Протокол № 2 от 03.12.2018

СОГЛАСОВАНО:
Начальник МУ
«Управление образования»
администрации МОГО «Ухта»

Н.А.Безносилова

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МДОУ «Д/с № 25»
 Н.В. Пургова
Приказ № 01-11/14
от «3» декабря 2018г



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 25»
(МДОУ Д/с № 25)**

Раздел 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» - МДОУ «Д/с № 25» (далее Учреждение) в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 28.06.2018 г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».
2. Положение включает в себя:
 - должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, заместителя руководителя, работников Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению);
 - размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения (Приложение № 2 к настоящему Положению);
 - выплаты компенсационного характера работникам Учреждения (Приложение № 3 к настоящему Положению);
 - выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (Приложение № 4 к настоящему Положению);
 - порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.
3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.
4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.
6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников образовательных организаций МОГО «Ухта», установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.
7. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», при повышении в Учреждении должностных окладов указанных категорий работников Учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.
9. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, бюджета МОГО «Ухта» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
12. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.
13. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.
14. Выплаты заработной платы производятся 2 раза в месяц (считать за первую половину месяца 25 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
15. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

Раздел 2.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.
2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
3. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение №1 к настоящему Положению).
4. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Раздел 3.

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
3. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

Раздел 4.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами компенсационного характера являются:
 - 1) доплаты работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - 2) доплаты работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников образовательной организации;
 - 4) доплаты молодым специалистам образовательной организации;
 - 5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. Работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:
 - 2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательной организации в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представителя коллектива, трудовым договором.
 - 2.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

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).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

- 2.3. Другие доплаты работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Доплаты работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.
4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения, указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.
5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

- 5.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.
- 5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

- 5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
- 5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.
- 5.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.
6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Раздел 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) надбавки за качество выполняемых работ;
 - 3) надбавки за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.
2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательной организации устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (заведующий)	до 200
2.	Заместитель заведующего	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за **интенсивность и высокие результаты**:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате	до 5

	учреждения такой должности			
--	----------------------------	--	--	--

4. Перечень критериев для работников Учреждения, являющихся основанием для начисления выплат **за интенсивность и высокие результаты работы**, указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.
5. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) **за качество выполняемых работ** в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).
6. Основания для установления работникам Учреждения надбавок **за качество выполняемых работ**:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профиллю образовательных организаций)	до 5

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

<***> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

7. Перечень критериев для работников Учреждения, являющихся основанием для начисления выплат **за качество выполняемых работ**, указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.
8. **За качество выполняемых работ** работникам Учреждения могут быть предусмотрены единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, и устанавливаются педагогам Учреждения в следующих размерах:
- за подготовку призеров Регионального этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
 - за подготовку победителей Регионального этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
 - за подготовку победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.
- Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.
- Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
9. Единовременные выплаты, указанные в пункте 8 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены призеры и победители Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике.
10. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

11. В Учреждении **надбавки за выслугу лет** у устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, и другим высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителю, заместителю руководителя и другим высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

- 11.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной **надбавки за выслугу лет**, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

- 11.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 11.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

- 11.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей

организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

14. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премий указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим Учреждения и комиссией по стимулирующим выплатам в индивидуальном порядке.

Лишение стимулирующих выплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение или уменьшение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

Раздел 6.

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем образовательной организации, заключаемым Муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.
2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.
3. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителей	для заместителей руководителя
1.	до 50 (включительно)	3,0	2,5

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителя руководителя.
5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.
6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.
7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3 настоящего раздела.
8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.
10. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

Раздел 7.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:
 - фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;
 - фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;
 - фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;
 - выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по образовательным учреждениям, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования – до 11 процентов.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставкам - заработной платы), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

4. В Учреждении при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), оператора стиральных машин. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте Учреждения.

Раздел 8. СРОКИ РАСЧЁТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.