

Рассмотрено и утверждено
на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 17 с.
Озерское»
Протокол № 2
«02» апреля 2015 г.

Утверждено приказом
заведующего МБДОУ «Детский
сад № 17 с. Озерское»
от «02» апреля 2015 г. № 70/1

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 17 с. Озерское»
Корсаковского городского округа Сахалинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда, определяет условия и размеры оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 с. Озерское» Корсаковского городского округа Сахалинской области.

1.2. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 с. Озерское» Корсаковского городского округа Сахалинской области (далее - Учреждение) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Сахалинской области и органа местного самоуправления

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлениями мэра Корсаковского городского округа от 25.01.2013 № 60 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Корсаковского городского округа Сахалинской области (в редакции постановлений мэра Корсаковского городского округа от 04.03.2014 № 341, от 30.01.2015 № 92), от 27.09.2012 № 1131 «Об отдельных вопросах оплаты труда рабочих муниципальных учреждений Корсаковского городского округа».

1.3. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Кроме заработной платы работникам Учреждения за счет экономии средств фонда оплаты труда может выплачиваться дополнительное материальное поощрение:

- за эффективность и результативность профессиональной деятельности;

- премирование в связи с юбилейными датами, праздниками и др.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия) в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников сферы здравоохранения, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы,

установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессией) с обязательным заключением трудового договора и определением отдельного графика работы по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом заведующего Учреждением и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения, формируется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам заведующим Учреждением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;
- приложение № 2 «Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приложение № 3 «Должностные оклады медицинского персонала»;
- приложение № 4 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых постановлением мэра Корсаковского городского округа, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленные работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы),

предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5 Заведующему, педагогическим работникам и специалистам Учреждения, работающим на селе, должностные оклады повышаются на 25 процентов.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая	0,40
Первая	0,30
Вторая	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутривидовое категорирование.

В соответствии со штатным расписанием в Учреждении повышающий коэффициент квалификации устанавливается по следующим должностям:

- воспитатель;
- музыкальный руководитель.

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.9. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

2.10. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.7 – 2.9 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) за фактически отработанное время.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.6. 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.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.8. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляется на всю сумму заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам.

4.1.2. Надбавка за выслугу лет.

4.1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

4.1.4. Премии в виде премии по итогам работы за месяц, премии за выполнение особо важных и (или) срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство в Учреждении устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, а именно:

- повар;
- кухонный рабочий;
- кладовщик;
- кастелянша;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

Размер надбавки за профессиональное мастерство не превышает 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются приказом заведующего Учреждением с учетом мнения комиссии по установлению выплат работникам Учреждения.

Заведующий Учреждением принимает решение о назначении работникам Учреждения выплат надбавки за профессиональное мастерство с учетом предложений, выработанных комиссией по установлению выплат работникам Учреждения, и издает приказ сроком на определенный период.

Выплата надбавки за профессиональное мастерство выплачиваются работникам Учреждения ежемесячно в следующих размерах:

Разряд	Размеры выплат, %
2	20
3	30
4	40
5 и выше	50

4.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40%.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3.4 и 4.3.5 настоящего Положения.

4.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3.4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4. Работникам Учреждения, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно Приложению 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Корсаковского городского округа Сахалинской области», утвержденного постановлением мэра Корсаковского городского округа от 25.01.2013 № 60, в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет устанавливается по следующим должностям педагогических работников Учреждения:

- воспитатель;
- музыкальный руководитель.

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения.

4.5. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей (приложение № 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 2 к настоящему Положению), медицинскому персоналу (приложение № 3 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится работником Учреждения, ответственным за ведение кадровой документации. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ заведующего Учреждением о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия», приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа заведующего Учреждением по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в календарном порядке.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении производится по следующим должностям (профессиям):

- младший воспитатель;
- заведующий хозяйством;
- старшая медицинская сестра.

4.6. Выплата премии по итогам работы за месяц осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки эффективности (результативности) деятельности работников Учреждения на основании критериев оценки и показателей эффективности (результативности) деятельности (далее - показатели премирования) работников Учреждения на основании приказа заведующего Учреждением.

Критерии оценки и показатели эффективности (результативности) деятельности работников Учреждения утверждаются приказом заведующего Учреждением в разрезе должностей по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Критерии и показатели эффективности (результативности) деятельности работников Учреждения устанавливают действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников Учреждения от объема и качества предоставляемых образовательных услуг в рамках перевода работников на принципы эффективного контракта.

Критерии и показатели эффективности (результативности) деятельности работников Учреждения должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы за месяц устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных

локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

5. Условия оплаты труда заведующего Учреждением

5.1. Заработная плата заведующего Учреждением состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заведующему Учреждением устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Корсаковского городского округа Сахалинской области», утвержденным постановлением мэра Корсаковского городского округа от 25.01.2013 № 60.

5.3. С учетом условий труда заведующему Учреждением к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Премирование заведующего Учреждением осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и заведующего Учреждением.

Размеры премирования заведующего Учреждением, порядок и критерии премирования устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения - департаментом социального развития администрации Корсаковского городского округа (далее - учредитель).

5.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные заведующему Учреждением исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

5.9. Должностной оклад, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заведующему Учреждением устанавливаются учредителем.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из штатной численности, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности (профессии), выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения утверждается учредителем в составе плана финансово-хозяйственной деятельности.

6.3. Расчет средств, необходимых на доплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения. В Учреждении обеспечивают непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности следующие должности (профессии)

- заведующий Учреждением;
- воспитатель;
- младший воспитатель;
- старшая медицинская сестра;
- повар;

- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- сторож.

6.4. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

6.5. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных пунктом 4.1.4 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для педагогических работников Учреждения не менее 15 процентов суммы должностных окладов, ставок заработной платы в двенадцатикратном размере;
- для рабочих Учреждения не менее 40 процентов суммы окладов в двенадцатикратном размере.

7. Дополнительное материальное поощрение работников

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения, в пределах и за счет финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, может применяться дополнительное материальное поощрение работников Учреждения.

7.2. Дополнительное материальное поощрение работников Учреждения производится при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате окладов (должностных окладов), тарифных ставок, а также установленных выплат компенсационного характера (далее - экономия фонда оплаты труда).

7.3. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах установленного фонда оплаты труда и включает в себя неиспользованные средства базовой части фонда оплаты труда, образовавшиеся вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

7.4. Начисление выплат дополнительного материального поощрения работников Учреждения производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

7.5. Дополнительное материальное поощрение работников Учреждения осуществляются по следующим основаниям:

- за эффективность и результативность профессиональной деятельности работника (достижение высоких показателей деятельности Учреждения);
- в связи с объявлением благодарности, награждением Почетными грамотами, нагрудными знаками и другими наградами;
- в связи с профессиональным праздником (День учителя), государственными праздниками России, памятные событиями;
- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);
- за многолетний добросовестный труд (при увольнении в связи с уходом на пенсию).

Для расчета суммы дополнительного материального поощрения по основаниям, приведенным в настоящем пункте, принимается величина, не превышающая размер должностного оклада работника Учреждения, установленного ему на день начисления

дополнительного материального поощрения. Дополнительное материальное поощрение работников производится фиксированной денежной суммой.

7.6. На выплаты за счет экономии фонда оплаты труда начисление районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, не производится, указанные выплаты не учитываются при исчислении среднего заработка.

7.7. Дополнительное материальное поощрение работников устанавливается приказом заведующего Учреждением с учетом мнения комиссии по установлению выплат работникам Учреждения.

7.8. Дополнительное материальное поощрение работников не начисляются и не выплачиваются в случае нарушения работником трудовой дисциплины в течение шести месяцев со дня дисциплинарного взыскания.