



Государственное областное бюджетное учреждение  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без  
попечения родителей, «Берег»

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
25.04.2022

О.В.Верещагина

**«УТВЕРЖДЕНО»**

Приказом № 115 от 25.04.2022

Директор ГОБУ

«КЦПД «Берег»

Е.П.Потапова



**Положение  
об оплате труда работников  
Государственного областного бюджетного учреждения  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся  
без попечения родителей, «Берег»**

г.Кандалакша  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег», (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег» (далее – учреждения), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- заключительные положения;
- размеры окладов по должностям работников организации.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры должностных окладов (далее – окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

Система оплаты труда работников формируется на основе следующих принципов:

- а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- б) недопущения снижения и /или ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- в) установление в учреждении системы оплаты труда соглашением, коллективным договором и локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;
- е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по плате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения осуществляется с учётом:

- а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее – Программа), региональных планов мероприятий («дорожных карт»);

- б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путём перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учётом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих вышестоящих органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- и) мнения профсоюзной организации;
- к) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- л) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

1.4. Заработная плата работников, имеющих статус педагога-молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством России Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)».

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

**ФОТ = ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>к</sub> + ФОТ<sub>ст</sub>**, где:

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников учреждения.

**ФОТ<sub>б</sub>** – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

**ФОТ<sub>к</sub>** – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. 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.

**ФОТ<sub>ст</sub>** – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>к</sub> – не более 70%

ФОТ<sub>ст</sub> – не менее 30%.

Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ.

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

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается следующее соотношение:  $ФОТ_{ст} = 30\% \text{ФОТ}$ .

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-