

СОГЛАСОВАНО

Глава г.Кирсанова

О.Р.Шапиро

«13» сентября 2009 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза

учреждения

Евгений
«13» сентября 2009 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом учреждения

от «13» сентября 2009 года

№ 14

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ромашка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ромашка» (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Кирсановского городского Совета народных депутатов от 02.07.2009г. № 578, постановление администрации г.Кирсанова №691 от 03.07.2009 года и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ромашка» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников учреждения.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств местного бюджета.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 03.03.2009г.)

2.2. Настоящим положением установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (минимальных должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2100 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2400 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3460 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4000 рублей.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении №1 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

2.3. До утверждения в порядке, установленном федеральным законодательством Единого квалификационного справочника, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих работников учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, в учреждениях применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда.

К тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) (далее -ТКХ), которые в наиболее массовом порядке применялись в образовательных учреждениях для установления разрядов оплаты труда по состоянию на 31 декабря 2004 г., относятся:

по должностям работников учреждений образования - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 г. № 46 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда России от 22.11.95 № 65);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, и др.) - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда России от 6 июня 1996 года № 32 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации области от 10.02.2009 года №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплаты труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников областных государственных учреждений» (в редакции от 03.03.2009 года)

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении №1. к настоящему положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается согласно приложения № 2 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам

учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

30% – при наличии высшей квалификационной категории;

20% – при наличии первой квалификационной категории;

15% – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,18 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся работникам учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории 0,15.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,07 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,11 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,16 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение - до 0,15;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,18.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в приложения №1 к настоящему положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму, руководство

методическими объединениями и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

4.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.3. за сверхурочную работу 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.

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ за:

- сохранение воспитанников детского сада до 5%;
- специфику образовательных программ до 5%;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ до 10%;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания детей, передовых информационных технологий до 10%;
- информативную ёмкость программы воспитания детей связанную с постоянным обновлением содержания до 10%;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) до 5%;
- досрочное выполнение работ до 25%.

5.3. Критерии оценки качества выполняемых работ определяются за:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения до 15%;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения до 15%;
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе до 10%.

5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

5.5. Размер выплаты за стаж непрерывной работы определяется и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

Стаж работы в учреждениях образования	Размер выплаты (в % к должностному окладу)
до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	8
от 10 лет до 15 лет	13
от 15 лет до 20 лет	18
свыше 20 лет	23

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

5.8. При премировании по итогам работы (за месяц) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда до 5%;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде до 10%;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 15%;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 20%;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности до 30%;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д. до 25%;

- другие, установленные с учётом мнения представительного органа работника до 15%.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в трудовом договоре, в соответствии с выплатами стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- за стаж непрерывной работы;

- за высокие результаты работы;

- за организацию и проведение мероприятий;

- за развитие внебюджетной деятельности;

- за развитие материального обеспечения учреждения;

- за участие учреждения в рамках реализации нац. проектов и целевых программ;

- за руководство представительным органом работников;

- за ведение педагогических советов;

- за качество выполняемых работ;

- за создание социально – психологического климата;

- за активное участие в творческой деятельности.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых

для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее, включая профсоюзные взносы;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональный коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем постановления администрации.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения установлен в сумме 6000 рублей.

7.2.1. Руководителю учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникативных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0 (приложение № 2).

7.2.2. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются к должностным окладам. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностному окладу.

Перечень видов стимулирующего характера:

- выплаты за высокие результаты работы: интенсивность, качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- премии по итогам работы (за месяц);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2.4. Выплаты за стаж работы в учреждениях образования

Стаж работы в учреждениях образования	Размер выплаты (в % к должностному окладу)
до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	8
от 10 лет до 15 лет	13
от 15 лет до 20 лет	18
свыше 20 лет	23

7.2.5. Выплаты за высокие результаты в работе:

- выплаты за интенсивность: участие в федеральных, областных и муниципальных программах – до 10 процентов к должностному окладу;
- выплаты за качество работ: выполнение отраслевых стандартов, применение в практической работе современных методов обучения и воспитания – до 10 процентов к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться руководителю учреждения по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения.

7.2.6. Премия по итогам работы руководителю (за месяц) устанавливается в размере до 20 процентов к должностному окладу с учетом показателей, позволяющих оценить результат его работы в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается по решению главы города и выплачивается по итогам выполнения особо важных и срочных работ одновременно в пределах фонда оплаты труда.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 процентов

ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.2.1. для руководителей учреждения, распространяются на заместителей руководителей учреждения и главных бухгалтеров: заведующего 1,8, заместителя заведующего по УВР 1,6, заместителя заведующего по АХЧ 1,4, главного бухгалтера 1,6.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда в соответствии с п.7.2.3.

Размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре работника.

7.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждения за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 7.2.4. настоящего Положения.

7.5. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями эффективности работы учреждения до 35%, в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Выплата премий руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

7.8. При премировании руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера по итогам работы (за месяц) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результаты труда: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 25%.

7.9. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательного учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда преподавателей образовательного учреждения обусловлена особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем работы преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательно – образовательной деятельности, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для педагогов максимальными размерами не ограничивается.

Нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Изменение объема работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Конкретная продолжительность занятий, а также распорядок дня предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение занятий регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. В случае, если работник, с их согласия, установлены часы работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда в виде выплат компенсационного характера.

8.8. Объем нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества воспитанников и групп детского сада.

8.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.