

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ д/с № 5
общеразвивающего вида
протокол от 21.01.2014 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ д/с № 5
общеразвивающего вида
от 21.01.2014 г. № 7
/Т.Н. Скрынникова/



Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 5 общеразвивающего вида

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 5 общеразвивающего вида (далее МБДОУ д/с № 5 общеразвивающего вида) разработано в соответствии со ст. 5, 134, 144 Трудового кодекса РФ, ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рассказово», утвержденным решением Рассказовского городского Совета народных депутатов от 29.04.2009 № 907, на основании постановления администрации г. Рассказово от 26.07.2011 г. № 1276 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Рассказово», постановления администрации города от 31.12.2013 № 2365 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений», постановления администрации г. Рассказово от 31.12.2013г. № 2366 «О внесении изменений в постановление администрации города от 26.07.2011 № 1276 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Рассказово».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ д/с № 5 общеразвивающего вида.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) 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;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей;;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Рассказово утвержденным постановлением администрации города от 26.07.2011 № 1276, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата (с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. 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.

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

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ заведующего учреждением о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

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

2.1. Должности (профессии) работников МБДОУ д/с № 5 общеразвивающего вида по профессиональным квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по ПКГ первого уровня – 2541 рублей.
- по ПКГ второго уровня – 2904 рублей.
- по ПКГ третьего уровня – 4187 рублей.
- по ПКГ четвертого уровня – 4840 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 (приложение к положению).

Базовый 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).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним тарифно-квалификационных характеристик (требованиям) (далее - ТХК) в образовательных учреждениях применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, специалисты по кадрам и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

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

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

2.4. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Рассказовского Совета народных депутатов о бюджете города Рассказово на очередной финансовый год и на плановой период.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к базовому (минимальному) окладу (базовому (минимальному) должностному окладу), базовой (минимальной) ставке заработной платы работников основного персонала с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы устанавливается в размерах согласно приложению к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово, утвержденного постановлением администрации г. Рассказово от 26.07.2011 г. № 1276.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации города от 30 апреля 2009 года № 588 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к

основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утвержден постановлением администрации города от 31.07.2009 № 961.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может 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:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений устанавливается в размере 0,01.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание в СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которого начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях, установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания либо награждения орденами и медалями за работу в образовательном учреждении.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» (за исключением работников, чья должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя и заместителя руководителя) устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Для работников муниципального образовательного учреждения (структурных подразделений), исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных), устанавливаются следующие повышающие коэффициенты в размере:

3.6.1. за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

- в специальных (коррекционных) классах, группах для детей с отклонениями в развитии, созданных в образовательных учреждениях, - работникам, занятым в этих классах, группах, - повышающий коэффициент 0,20;

Размер повышающего коэффициента не должен превышать 0,8.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю заведующего.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 – 3.7. настоящего положения, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не образуя новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, и выплачиваются 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, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, предельный размер 12%.

Работодатель принимает меры по проведению государственной аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. При увеличении объема работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму, связанную с образовательным процессом, и не входящую в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда; либо положением об оплате труда учреждения; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

- работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. 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.

4.3. 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 или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

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

5.1. Для работников МБДОУ д/с № 5 общеразвивающего вида установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- молодым специалистам.

Размеры, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются Положением о порядке установления стимулирующих выплат для работников МБДОУ, с учетом критериев оценки и показателей эффективности деятельности, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника или в абсолютных размерах.

5.3. Размер надбавки за стаж работы составляет:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15

от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
более 20 лет	30

При установлении размера надбавки педагогическим работникам за стаж работы учитывается только педагогический стаж.

Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

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

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные руководителем.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Размеры и порядок ежемесячных выплат стимулирующего характера молодым специалистам устанавливается администрацией Тамбовской области. Финансирование расходов, связанных с их предоставлением осуществляется за счет средств областного бюджета в соответствии с законом Тамбовской области от 03.02.2010 № 624-З «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников и педагогических коллективов».

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего положения, компенсационных выплат.

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

6.1. Для работников МБДОУ д/с № 5 общеразвивающего вида устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета 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. 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 выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.3. 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.

6.4. 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, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее, которые устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников и производятся в пределах фонда оплаты труда.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

7.1. Оплата труда руководителю учреждения устанавливается учредителем.

7.2. Оплата труда заместителям, устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

7.3. Персональные повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников устанавливается в размере:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию – 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию – 0,15.

7.4. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание в СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которого начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,20.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания либо награждения орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.4.1. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере:

- кандидат наук, доцент - 0,10;
- доктор наук - 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.5. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются работодателем на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.6 Размер персонального повышающего коэффициента для заместителей руководителя учреждения не должен превышать 3,0.

7.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов. Размер выплат определяется по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено законодательством РФ.

7.8. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения п. 5.1, 5.2, 5.3. 5.4 настоящего положения.

Перечень выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются заместителям учреждения по решению работодателя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников. Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре работника.

7.9. Заместителям руководителя производятся обязательные выплаты социального характера, а также материальная помощь в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения согласно п. 6.1-6.4 настоящего положения.

7.10. Заместителям руководителя разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой в размере до 50 процентов должностного оклада педагога соответствующей специальности. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогов образовательного учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования

и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений 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 воспитательной, 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.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогу ставки заработной платы.

Учебная нагрузка воспитателям, педагогам, 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 педагогам на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять нагрузку 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.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество ведения образовательного процесса в группах. Объем нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между занятиями, установленные для воспитанников. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками занятий.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматриваются Уставом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение образовательной деятельности регулируется расписанием занятий.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному

времени, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуется устанавливать доплату не ниже суммы, полученной путем деления базового оклада (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей должности и умножения на количество дополнительных часов, с учетом стимулирующих выплат за фактический объем дополнительной работы.

IX. Определение фонда оплаты труда учреждения

9.1. Фонд оплаты труда учреждения на текущий финансовый год может формироваться за счёт средств федерального и областного бюджетов, средств местного бюджета, а также средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей деятельности.

9.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части, стимулирующей и компенсационной части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения, выплаты стимулирующего характера определяют установление доплат и надбавок, премий, иных поощрительных выплат за особенности работы на каждом рабочем месте, отношение работника к труду.