



СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета МБДОУ
«Детский сад №10 «Малыш»
 И.А.Мильцина

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №10 «Малыш»
 Н.А. Родюкова

Приказ от « 30 » 01 2017 г.
№ 13

Рассмотрено и рекомендовано к утверждению на заседании общего собрания работников

Протокол от « 28 » 01 2017 г.
№ 13

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Малыш»
г.Мичуринска Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Малыш» г.Мичуринска Тамбовской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и примерным положением от 13.12.2016 № 2980 «Об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников (далее – работники) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Малыш» г.Мичуринска Тамбовской области (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

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

условия оплаты труда заместителя руководителя Учреждения;
особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждений.

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

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

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. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится за счет средств областного, местного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

1.7. 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, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Основанием для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор; приказ руководителя Учреждения 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; Положение об оплате труда работников Учреждения.

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

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

2.1. Должности (профессии) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Для работников Учреждения установлены следующие размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы:

2.2.1 по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей.

2.2.2 по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

2.2.3 по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей.

2.2.4 по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в Учреждении применяются на основании:

квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н;

приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных) должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональ-

ным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.1. Для работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников установлен в Приложении 1 настоящего постановления.

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

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, 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.

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

3.4. За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников работникам Учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент:

0,22 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,07 – при наличии первой квалификационной категории.

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

3.5. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный», и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного Учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном Учреждении устанавливается повышающий коэффициент в размере – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» – 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 двух почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

3.6. Для работников Учреждения, условия труда которых отличаются от нормальных – работающих с детьми с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья), устанавливается предельный повышающий коэффициент – 0,20.

3.7. Для работников Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периоде и условиях выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не образует новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается сроком на 1 календарный год и в период его действия может быть отменен решением руководителя Учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, за ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.7, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в графе 6 приложения №1 к настоящему Положению, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулиру-

рующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются Учреждением самостоятельно сроком на один учебный год в приказе руководителя Учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1 занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда в размере до 12% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя Учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2 при выполнении работ различной квалификации – в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.1.3 за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты производится в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

4.1.4 за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается 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, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

4.1.5 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. за работу в ночное время- в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, и не образуют новые оклады (должностной оклад), ставку заработной платы. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты устанавливаются сроком не более 1 учебного года, по истечению которого могут быть сохранены или отменены.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя и конкретизируются в трудовых договорах работников и положении об оплате труда Учреждения (Приложение №2).

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, порядок и условия их установления и выплаты

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

за интенсивность и высокие результаты;
надбавка воспитателям Учреждения;

надбавка младшим воспитателям Учреждения;
доплата молодым специалистам;
премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются данным Положением с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя по Учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 6 приложения №1 к настоящему Положению и не образуют новый оклад.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом руководителя по Учреждению на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат на период не реже двух раз в год.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, могут устанавливаться за:

- работу, связанную со спецификой контингента воспитанников;
- сохранение контингента воспитанников;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания воспитанников, передовых информационных технологий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работ персонала, устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период:

- за качественное выполнение отраслевых стандартов;
- за создание безаварийных условий работы и др.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность, результативность и качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в Приложении №3 к настоящему Положению. Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе руководителя. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за предыдущий период. За исключением вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующие выплаты устанавливаются с момента принятия (выхода) на работу до наступления следующего срока установления стимулирующих выплат по результатам текущего периода.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

Уменьшение размеров выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, или прекращение их выплат производится при уменьшении трудовой нагрузки, частичном прекращении исполнения трудовых функций, недобросовестном исполнении трудовых обязанностей. Датой прекращения начисления и выплаты данной надбавки является:

- 1) дата прекращения трудовых отношений
- 2) дата, указанная в приказе руководителя учреждения о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи:
 - со снижением интенсивности труда
 - несвоевременное выполнение поставленных задач.
- 3) дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

5.3. Доплата молодым специалистам – выплата стимулирующего характера из числа педагогических работников осуществляется ежемесячно в размере 2300 рублей пропорционально отработанному времени, при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки пропорционально нагрузке.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 966 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 № 644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

К молодым специалистам относятся выпускники высшего или среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения и защитившие дипломный проект, сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Доплата устанавливается молодым специалистам, которые в течение шести месяцев после окончания учебного заведения вступили в трудовые отношения с работодателем в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

При расторжении трудового договора, переводе работника на другую постоянную работу, перемещении его по должности, не соответствующей полученной специальности и квалификации, выплата доплаты прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения доплаты молодым специалистом.

Доплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам из средств областного бюджета со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

5.4. Надбавка воспитателям Учреждения устанавливается ежемесячно в размере 30% от заработной платы на один год.

5.5. Надбавка младшим воспитателям Учреждения устанавливается ежемесячно в размере 30% от заработной платы за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения воспитанников к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков.

5.6. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией Учреждения, созданной приказом по Учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

Настоящим Положением предусматривается единовременное (разовое) премирование.

Единовременное(разовое) премирование осуществляется в случае выполнения работниками особо важных и срочных работ, достижения высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственных руководителей.

5.6.1 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №10 «Малыш» г.Мичуринска Тамбовской области при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности. Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году, участие в субботниках, ремонтных работах;

- устранения последствий аварий;

- подготовки образовательного Учреждения к работе в летних и зимних условиях;

- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и

другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, обобщение педагогического опыта;

подготовки и своевременной сдачи квартальной и годовой отчетности; работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности, подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов;

мероприятий, проводимых в учреждении, направленных на улучшение имиджа учреждения;

других особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения представительного органа.

Премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события. Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии учреждения. Максимальный размер премии – до 300% или в абсолютной сумме до трех окладов. (Приложение №4)

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заведующего филиалом.

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города .

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый работодателем начальником управления народного образования администрации города Мичуринска) в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основании требований к профессиональной подготовки уровню квалификации (квалификационной категории), которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет – 7800 рублей.

6.2.1. Должностной оклад заведующего филиалом устанавливается приказом по учреждению и вносится в трудовой договор (Положение №1).

6.2.2.Руководителю учреждения и заведующему филиалом могут устанавливаться повышающие коэффициенты за:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005.

Приказ об установлении повышающего коэффициента руководителю учреждения, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается управлением народного образования администрации г.Мичуринска, заведующему филиалом – руководителем учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.2.3. Руководителю учреждения и заведующему филиалом устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Приказ об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения размерах, периодах и условиях его выплаты принимается управлением народного образования администрации г.Мичуринска, заместителям руководителя – руководителем учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 учебный год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заведующему филиалом устанавливаются к должностным окладам. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Приказ об установлении компенсационных выплат руководителю учреждения, размерах, периодах и условиях их выплаты принимается управлением народного образования администрации г. Мичуринска, заместителям руководителя – руководителем учреждения.

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

6.3.2. Приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения размерах, периодах и условиях их выплаты принимается управлением народного образования администрации г.Мичуринска, заместителям руководителя – руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностному окладу и определяемым в соответствии Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных организаций, подведомственных.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности работы, утвержденных управлением

народного образования администрации г.Мичуринска в пределах фонда оплаты труда учреждения. При установлении данной выплаты учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний воспитанников;
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных, целевых программ;
- создание и развитие связей дошкольного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Оклады педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем воспитательной работы педагогов Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается за отработанное время.

Учебная нагрузка 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.

7.4. Право распределять работу предоставлено руководителю 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.

7.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

7.7. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада на месячное количество рабочих часов.

Месячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в месяце по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней).

7.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.