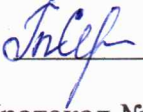
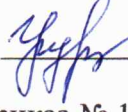


Приложение №2
к Коллективному договору
между работодателем и работниками
МКДОУ Савинского детского сада № 3 на 2024-2026 гг

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
 Серебрякова Татьяна
Геннадьевна
Протокол № 5 от «20» декабря 2023 г.

От работодателя:
Заведующая МКДОУ Савинский детский
сад № 3
 Груздева Валентина
Михайловна
Приказ № 135 от «20» декабря 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
Савинского детского сада № 3

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу(ставке заработной платы)-размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или

видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя организации.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Премияльные выплаты – единовременная выплата стимулирующего характера работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3 (далее ДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района», постановлением администрации Савинского муниципального района от 02.10.2019 № 795-п «О внесении изменений в постановление администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района», Постановлением Администрации Савинского муниципального района от 27.09.2023 г. № 672-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных организаций Савинского муниципального района»;

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ДОУ, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Положение о системе оплаты труда работников ДОУ вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 г.

2.2. Положение об оплате труда работников учреждения принимается с учетом мнения представительного органа работников - профсоюза.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего

характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

2.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.6. Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. При наличии в подчинении руководителя ДОУ работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются антикоррупционной комиссией.

2.8. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется в пределах объема средств бюджета Савинского муниципального района предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год с учетом всех выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из тарифного(базового) фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Решение о введении каждой конкретной выплаты принимает руководитель ДОУ, при этом условия осуществления и размеры выплат устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными ДОУ с учетом мнения представительного органа работников ДОУ в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

2.11. Размер фонда стимулирования ДОУ устанавливается руководителем ДОУ.

2.12. В случае экономии фонда оплаты труда работников ДОУ высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии).

2.13. Заработная плата работникам ДОУ выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3. Порядок расчета заработной платы работников

3.1. В муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными правовыми актами

Ивановской области, принимается Положение об оплате труда работников с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов, служащих или с учётом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня вида выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

3.2 Заработная плата работников ДОУ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае, если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

3.3 Заработная плата работников ДОУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

-установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.4. Заработная плата работников ДООУ определяется по следующей формуле:

$Z_{п} = O + K + C + D$, где:

$Z_{п}$ – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

D – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.5. Должностные оклады работников ДООУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

3.6. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Z_{п} = O_{ф} + K + C$, где:

$Z_{п}$ – месячная заработная плата;

$O_{ф}$ – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

3.7. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$O_{ф} = O_{ст} \times \Phi_{н}$, где:

$O_{ф}$ – оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (ред.от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДООУ.

3.8. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк$, где:

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко – коэффициент по занимаемой должности;

Кк – коэффициент квалификации

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.9. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, учителей-логопедов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

3.10. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.11. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.12. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников ДОУ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

3.13. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

$Z_{п}$ - заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учётом специфики образовательного учреждения (групп);

C – стимулирующие выплаты

3.14. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.15. Руководитель ДОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников системы образования, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же ДОО помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образования.

3.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца- заработная плата за 1 половину месяца (аванс) и 2 число следующего месяца – заработная плата за 2 половину месяца (подсчёт).

3.17. выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю в пределах средств фонда оплаты труда.

3.18. Должностные оклады заместителей заведующего дошкольным образовательным учреждением устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.2. Работникам ДОО могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам образовательных организаций, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (класс 3.1., класс 3.2.) устанавливается в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

-выплаты молодым специалистам.

4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе

полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 4.4.3. - 4.4.4. настоящего положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются организацией самостоятельно.

4.6. Доплата специалистам ДОУ, расположенных в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку. Перечень должностей ДОУ, по которым устанавливается выплата предоставлен в Приложении № 2 к данному Положению.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления ДОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с

учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

5.2. Руководитель ДОО представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления ДОО вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми организациями в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.5. В целях поощрения работников ДОО, устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- всем категориям младшего обслуживающего персонала организаций, реализующих программы дошкольного общего образования – в размере 5,5% от МРОТ;
- работникам, занимающим должность «помощник воспитателя» организаций, реализующих программы дошкольного общего образования
- в размере 10,5% от МРОТ.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.7. Выплаты:

- за государственные награды и почетные звания «Заслуженный работник дошкольного образования» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;
- за ведомственную награду, почетное звание «Почетный работник дошкольного образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.9. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель ДОУ, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в положении о стимулирующих выплатах ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии) могут выплачиваться за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.11. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.12. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.13. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ (*приложение № 3 к Коллективному договору*).

5.14. Материальная помощь – это дополнительная выплата, направленная на оказание поддержки работникам ДОУ в ситуации, существенно влияющих на материальное положение работника. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- к ежегодному очередному отпуску,
- при длительном расстройстве здоровья,
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)
- при смерти родителей, супруга (супруги), детей,

- в иных случаях.

5.15. Материальная помощь работнику ДООУ выплачивается на основании его личного заявления по приказу руководителя ДООУ.

5.16. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя ДООУ) по результатам труда производится руководителем ДООУ по согласованию с Управляющим Советом ДООУ и профсоюзной организацией.

5.17. Конкретный размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя ДООУ) устанавливается на основании приказа руководителя ДООУ.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

Для педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со

дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Штатное расписание организации утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

6.6. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей образовательных организаций, по которым
устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, руководитель структурного подразделения, реализующий общеобразовательную программу дополнительного образования; преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, медицинская сестра, старший вожатый, инженеры (электроники и программисты).