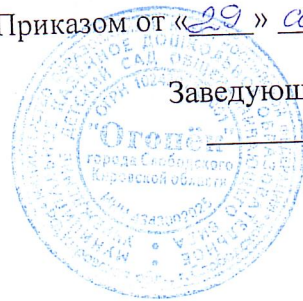


СОГЛАСОВАНО:
«29» августа 2019г.

Председатель профкома
Усцова
Е.Ю. Усцова

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом от «29» августа 2019г. № 99/3



Заведующая МКДОУ д/с «Огонёк»

Белореченская
Е.Л. Белореченская

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МКДОУ д/с «Огонёк»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Огонёк» города Слободского Кировской области (далее – Положение) разработано на основе постановления главы администрации города Слободского от 28.01.2019 N 143 " Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений города Слободского».

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников МКДОУ д/с «Огонёк» (далее - учреждение), учредителем которого является администрация города Слободского.

3. Положение включает:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя;
другие вопросы оплаты труда.

4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Положением.

5. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя учреждения, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

1. Заработная плата работников учреждения состоит из (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных подразделений, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящего Положения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств

4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

5. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, соответствуют уставным целям учреждения, а их наименования соответствуют единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: <i>младший воспитатель</i>	3 696 рублей
должностей педагогических работников: <i>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист</i>	9 800 рублей

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: <i>делопроизводитель</i>	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: <i>заведующий хозяйством</i>	3 696 рублей

8. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: кастелянша, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3430 рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: повар	3562 рубля

2.2. Выплаты компенсационного характера

1. Положением предусмотрено установление следующих компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за расширение зон обслуживания.

2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

3. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Установленные выплаты компенсационного характера не учитываются при начислении нового оклада (должностного оклада), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, коллективных договорах, а условия их установления определяются Положением о порядке установления выплат компенсационного характера работникам МКДОУ д/с «Огонёк», являющимся приложением к Положению об оплате труда работников МКДОУ д/с «Огонёк». Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

6.1.1. Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

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

6.3.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты % от оклада (должностного оклада), зарплатной
Руководство методическим объединением	15

6.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за каждый час сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5. Последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

6.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день в выходной или нерабочий праздничный день производилась в размере месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по письменному согласию. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит.

6.6. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера

1. Положением предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

5. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

7.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующего характера, являющимся приложением к Положению об оплате труда работников учреждения. Выплата устанавливается в виде средств на оплату труда работников учреждения.

7.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание в числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности. Размер выплаты

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах (должностной ставки зарабо
За наличие ученой степени доктора наук	20
За почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры РФ» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности	20
За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	20
За знаки отличия «Отличник просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры РФ» и другие по основному профилю профессиональной деятельности	10
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»	10
За наличие ученой степени кандидата наук	10

За наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства физкультуры, спорта и туризма РФ и другие по основному профилю профессиональной деятельности	5
---	---

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

7.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждении устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

7.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в образовательных организациях и (или) по основному профилю профессиональной деятельности:

Стаж работы	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 10 лет	10
Свыше 10 лет	15

Выплата за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании записей в трудовой книжке работника комиссией учреждения.

7.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента оклада (должностному окладу), ставке заработной платы и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника локальным нормативным актом. Рекомендуемый повышающий коэффициент – до 3,0.

7.6. Работники учреждения, награжденные ведомственными наградными Почетными грамотами и Благодарственными письмами Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства образования Кировской области, администрации города Слободского, Слободской городской Думы, разово премируются.

7.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, условия премирования, условия снижения размера премий) устанавливаются локальным актом учреждения. Положение о премировании, утверждаемое локальным нормативным актом учреждения. Не допускается установление одинаковых условий премирования и иных выплат компенсационного стимулирующего характера. Условия премирования определяются в соответствии с конкретными задачами, стоящими перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Зарплата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и работником.

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников устанавливается администрацией города Слободского, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (Учредитель), в кратности от 1 до 5.

4. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации и его заместителю на общих основаниях в соответствии с порядком, предусмотренным II разделом «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера для руководителя учреждения и его заместителя относятся:

7.1.1. Выплаты за стаж работы

Выплата за стаж работы устанавливается руководителю учреждения и его заместителю в зависимости от стажа работы в организациях различных организационно-правовых форм:

Стаж работы	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
Свыше 10 лет	15

Выплата за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы исчисляется комиссией по определению стажа работников учреждений на основании записей в трудовой книжке работника, договоров гражданско-правового характера, свидетельств индивидуальных предпринимателей и других подтверждающих документов.

7.1.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются руководителю организации и его заместителю руководителя, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада) руководителю заместителю, которым присвоена ученая степень доктора наук, по званию «Народный учитель», «Заслуженный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада) руководителю заместителю, которым присвоена ученая степень, кандидатам наук, руководителю и его заместителю, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника за присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

7.1.3. Выплаты за выполнение целевых показателей эффективности результативности деятельности руководителя учреждения устанавливаются ежеквартально в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

Размер выплаты определяется в абсолютной величине исходя из стоимости балла на каждый квартал, утвержденной постановлением администрации города Слободского.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности результативности деятельности руководителя учреждения определяются муниципальным правовым актом администрации города Слободского.

Заместителю руководителя условия осуществления выплаты за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности определяются локальным актом учреждения.

7.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю и его заместителю в зависимости от уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для заместителя руководителя принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для руководителя учреждения принимает глава города Слободского. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

7.1.5. Премияльные выплаты

7.1.5.1. Премияльные выплаты за интенсивность работы устанавливаются руководителю и его заместителю, добившимся высокой результативности при выполнении трудовых функций, применяющим современные формы и методы организации труда. Руководителю учреждения данная выплата устанавливается ежемесячно в размере до 60 процентов

должностного оклада. Заместителю руководителя условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения.

7.1.5.2. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению Учредителя в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

7.1.5.3. Руководитель учреждения, награжденный ведомственными наградами, Почетными грамотами и Благодарственными письмами Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства образования Кировской области, администрации города Слободского, Слободской городской Думы, разово премируется.

7.1.5.4. Руководителю учреждения может быть снижен размер ежемесячной премии в следующих случаях и размерах:

- привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководителя к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	до 100%
- выявленные нарушения, допущенные руководителем учреждения, оформленные в установленном порядке контрольно-надзорными органами	до 25%
- совершение действий (бездействия), причиняющих материальный ущерб организации	до 25%
- наличие случаев травматизма и заболеваемости обучающихся, работников, связанных с нарушениями правил техники безопасности, норм охраны труда, санитарно-гигиенического режима в организации	до 100 %
- не обеспечение своевременности расчетов по заработной плате, коммунальным услугам	до 50%
- наличие просроченной задолженности по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	до 50%
- несоблюдение утвержденных лимитов по энерго- и теплоресурсам, услугам связи, водоснабжения и водоотведения	до 10%
- несвоевременное выполнение постановлений и распоряжений администрации города, поручений должностных лиц	до 25%

администрации города	
- несоблюдение утвержденных лимитов по заработной плате	до 1
- несвоевременное, некачественное предоставление запрашиваемой информации	до 5
- неэффективное использование бюджетных средств	до

7.1.6. Допускаются единовременные стимулирующие выплаты руководителю учреждения и его заместителю за особые результаты профессиональной деятельности.

Основанием для единовременной стимулирующей выплаты руководителю является нормативный правовой акт администрации Слободского.

Основанием для единовременной стимулирующей выплаты заместителю руководителя является приказ руководителя учреждения.

7.2. Оценку эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его премирование осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Комиссия). Порядок, срок работы Комиссии, ее состав определяются муниципальным правовым актом администрации города Слободского.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения постановлением администрации Слободского, для заместителя руководителя – приказом руководителя учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляются на должностной оклад.

8. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, не указанных выше, не допускаются.

9. Предельный объем дополнительной нагрузки для руководителя и его заместителя

9.1. Предельный объем учебной нагрузки руководителя и его заместителя устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении указанных работников совместительством не считается.

9.2. Объем часов преподавательской работы руководителя и его заместителя согласовывается Учредителем на один учебный год.

9.3. Объем часов преподавательской работы заместителя руководителя учреждения определяется руководителем соответствующего учреждения.

9.4. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству допускается только с письменного разрешения Учредителя.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2. Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Руководителям и работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь.

5.1. Выплаты материальной помощи производятся в пределах лимитов фонда оплаты труда по учреждению.

5.2. Материальная помощь руководителю может быть выплачена в размере одного должностного оклада в год. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление, согласованное с главой города.

5.3. Материальная помощь работникам предоставляется на основании личного заявления. Условия и размеры предоставления материальной помощи работникам устанавливаются положением, утверждаемым локальным нормативным актом руководителя учреждения.

6. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств, направленных на оплату труда работников. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

7. Руководителям, работникам организаций может производиться индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Основанием для индексации является муниципальный нормативный акт.

ПРИЛОЖЕНИЯ к Положению
«Об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида «Огонёк»
города Слободского Кировской области»

от 29.08.2019

ПРИЛОЖЕНИЕ №1.	О порядке установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Огонёк» города Слободского Кировской области
ПРИЛОЖЕНИЕ №2.	О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Огонёк» города Слободского Кировской области
ПРИЛОЖЕНИЕ №3.	О порядке и условиях премиальных выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Огонёк» города Слободского Кировской области
ПРИЛОЖЕНИЕ №4.	О порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Огонёк» города Слободского Кировской области
ПРИЛОЖЕНИЕ №5.	Об оплате труда руководителя и заместителя руководителя Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Огонёк» города Слободского Кировской области