

«Согласовано»
Председатель профкома
Л.Д. Ожиганова
Протокол МБДОУ
«Детский сад № 13
От «28» сентября 2015 г.

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ № 13
И.А. Васильева
Приказ № 28
От «28» сентября 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
комбинированного вида «Детский сад № 13 г. Йошкар-Олы
«Клюковка» на 2015-2017 годы.

І. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) на основании следующих нормативных правовых актов:

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

- Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02);

- Рекомендации по оформлению трудовых отношений работников государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26.04. 2013 г. № 167-н);

- постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 "о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерств образования и науки Республики Марий Эл" (с изменениями и дополнениями);

- решение Собрания депутатов городского округа "Город Йошкар-Ола" от 26 сентября 2012 г. № 474-У "О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа "Город Йошкар-Ола" (с изменениями и дополнениями);

- иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников образования

Действие настоящего Положения распространяется на работников учреждений, подведомственных управлению образования, и является основой для разработки локальных нормативных актов (далее – ЛНА) по установлению системы оплаты труда работников, не ухудшая условия в сравнении с условиями, определёнными настоящим Положением.

2. Настоящее Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников;

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

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором (далее КД), соглашениями, иными локальными нормативными актами в соответствии с российским законодательством.

ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО), иного представительного органа работников, избираемого работниками в случаях и в порядке, предусмотренных статьями 29 и 31 ТК РФ.

Положение об уплате труда работников определяет условия оплаты труда, устанавливает фиксированные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по всем имеющимся в штате учреждения должностям (профессиям) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного российским законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ определена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

При оплате труда работников, занимающих некоторые рабочие профессии, учитываются следующие нормы труда, в том числе:

- для уборщиков служебных помещений – 0,5 штатной единицы на каждые 250 квадратных метров убираемой площади;
- для дворников – 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

Расчёт заработной платы, включая компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда, уборщиков служебных помещений и дворников производится за фактически убираемую площадь, исходя из оклада, определённого в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих, за установленную настоящим Соглашением норму убираемой площади.

Работникам, относящимся к вышеуказанным рабочим профессиям, могут устанавливаться другие компенсационные выплаты, размер и периодичность которых определяются КД, Положением учреждения и ТД работника, в том числе:

- уборщикам служебных помещений – за мытьё окон, панелей, а так же за уборку в местах, оборудованных мебелью, либо за уборку санитарно-гигиенических комнат (туалетных комнат);

- дворникам – за стрижку и (или) уборку газонов, подрезку (ремонт) деревьев и кустарников, покраску бордюров.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (либо профессиональных стандартов);

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- ежегодных рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- настоящего положения.

7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из регионального и муниципального бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ФОТ работников казённого учреждения формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казённого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

ФОТ работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

- выплат компенсационного характера, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения;

- выплат стимулирующего характера, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения;

- иных выплат, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения;

9. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности к ПКГ, либо к ЕТКС на повышающие коэффициенты.

Размер базовых ставок (базовых окладов) должностей (профессий) работников квалификационных групп работников указан в настоящем Положении с учётом индексации по состоянию на 1 января 2014г.

В случае изменения (повышения, индексации) базовых ставок (базовых окладов) в установленном российском законодательном порядке применяются базовые ставки (базовые оклады) с учётом произошедших изменений.

В ставку заработной платы, (должностного оклада) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 1 сентября 2013г.

10. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н.

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	3 803

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	2	3
1.	Инструктор по физической культуре	4362
2.	Музыкальный руководитель	4362
3.	Воспитатель	5033
4.	Педагог-психолог	5033
5.	Старший воспитатель	5257
6.	Учитель - логопед	5257

7.	Учитель – дефектолог	5257
8.	Учитель марийского языка	5257

11. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, должностной оклад:

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. Наличия среднего профессионального или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (с изменениями и дополнениями).

11.1.2. Наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС)

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к **общеотраслевым должностям служащих**, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Специалист по кадрам	4921
2	Калькулятор	3467
3	Заведующий складом	4250
4	Шеф – повар	4474
5	Инженер по ОТ и ТБ	4921
6	Кухонный рабочий	3355
7	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	3355
8	Уборщик служебных помещений	3355
9	Сторож	3355
10	Дворник	3355
11	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	3915

14. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12, 14, 16 настоящего Положения:

14.1. За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

учителям-дефектологам, учителям-логопедам - 1,2.

педагогическим работникам - 1,2;

другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) группах, - 1,15.

14.2. Специалистам образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (учителям – логопедам) - 1,2.

15. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 14 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

16. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное или

вечернее время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением, иными ЛНА учреждения с учетом мнения ВОППО в процентах от размера новой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, региональными и территориальными соглашениями.

18. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных законами и иными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда (аттестацией рабочих мест) предусматриваются доплаты в размере:

от 4 до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень профессий, должностей работников и конкретный размер компенсационной выплаты работнику определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в КД и ТД с работником (в дополнительном соглашении к ТД).

19. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.

19.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 50% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

19.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретный размер выплаты по пункту 19.2. устанавливается КД, Положением, приказом с учётом мнения ВОППО, ТД с работником.

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

19.3. За сверхурочную работу оплата производится в повышенном размере: за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом отработанное время включается в таблицу учёта рабочего времени за установленный период и оплачивается в одинарном размере.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в дошкольном учреждении вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а так же замена отсутствующего воспитателя в первый день его отсутствия являются сверхурочной работой и оплачивается как сверхурочная работа. В последующие дни оплата осуществляется по соглашению сторон ТД.

19.4. За работу (включая аудиторную и неаудиторную работы) с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа подряд педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата, размер которой определяется КД, ТД с работником.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы (должностной оклад), к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

19.5. Работникам учреждений, привлекаемым для работы по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований, слётов в полевых условиях производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Повышенная оплата производится за фактически отработанное время в данных условиях.

19.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

19.7. Доплаты за осуществление неаудиторной работы (дополнительной) деятельности работников устанавливаются по следующим направлениям: руководство методическими объединениями и методическими комиссиями, другие виды дополнительной работы, непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

При установлении доплаты за выполнение неаудиторной работы в дополнительном соглашении к ТД прописывается трудовая функция работника, период выполнения этого вида деятельности и размер доплаты за ее выполнение.

Дополнительная работа других профессиональных квалификационных групп работников не относится к "неаудиторной деятельности" и квалифицируется как расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы, выполнение работ различной квалификации. Эта деятельность по письменному соглашению сторон ТД может выполняться работником как в основное рабочее время, так и за его пределами с определением объёма дополнительной работы, трудовой функции и размера доплаты. При установлении доплаты по настоящему виду деятельности не допускается дублирование должностных обязанностей (трудовой функции) работника по занимаемой должности, за выполнение которых работнику установлен оклад (должностной оклад).

Перечень видов неаудиторной (дополнительной) деятельности работников, размер доплат за её осуществление определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в ЛНА учреждения (в Положении), который принимается работодателем с учётом мнения ВОППО.

20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим соглашением.

Стимулирующие выплаты

21. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за наличие почетных званий (наград) и знаков отличия в сфере образования;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Данные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в соответствии с КД, Положением (иным ЛНА) учреждения, разработанным и принятым с учётом мнения ВОППО.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения ВОППО как в абсолютном значении так и процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника по итогам работы учреждения за определённый период либо по итогам проведённого (выполненного) конкретного мероприятия (дела).

22. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются работнику одновременно, на учебный год или иной длительный период при условии качественного выполнения в установленную продолжительность рабочего времени большего объёма работы по занимаемой должности, предполагающей непрерывность трудового процесса в рабочую смену (рабочий день).

23. Выплаты за высокие результаты работы.

23.1. Премия за выполнение особо важных и значимых для функционирования и авторитета учреждения работ (мероприятий)- устанавливается по итогам выполнения работ (мероприятий).

23.2. Премия за своевременное выполнение муниципального (государственного) задания- устанавливается по итогам выполнения задания.

24. Надбавка за наличие почетного звания или знака отличия, других федеральных наград в сфере образования и науки устанавливается работникам в следующих размерах:

24.1. За наличие почетного звания "Заслуженный работник образования Республики Марий Эл"- 1000 рублей;

24.2. За наличие знаков отличия (наград) в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почётная грамота Министерства образования и науки РФ - 500 рублей.

При наличии двух и более знаков отличия, доплата устанавливается по одному из них.

Работникам, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

24.3. Тождественность других почётных званий и знаков отличия (наград) профилю деятельности учреждения или работника для осуществления стимулирующей выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника и по согласованию с ВОППО.

25. Надбавка за стаж работы устанавливается:

25.1. Педагогическим работникам к ставке заработной платы (должностному окладу) - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу к окладу(должностному окладу) - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

25.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим (в течение трёх лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

Конкретные условия и размер стимулирующей выплаты по пунктам 25.1, 25.2. настоящего положения определяются КД и устанавливаются работнику ЛНА (приказом), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

25. Премии по итогам работы.

25.1. Премирование работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, год).

25.2. Распределение премий производится руководителем учреждения в соответствии с ЛНА, принятым с учетом мнения ВОППО, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а так же за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а так же за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

25.3. Определение показателей эффективности деятельности педагогических работников для установления им стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с письмом Минобрнауки России от 20.06.2013г. №АП-1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников».

25.4. Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет комиссия, созданная работодателем с учётом мнения ВОППО.

Порядок, условия (показатели и критерии эффективности) выплаты премии определяются ЛНА (положением) учреждения, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

26. Иные выплаты.

При наличии экономии ФОТ после выплат по выше перечисленным основаниям работодатель с учётом мнения ВОППО вправе осуществлять иные выплаты: материальную помощь, премию в связи с юбилеем работника либо в связи с профессиональным праздником.

Порядок и условия настоящих выплат премии определяются ЛНА (положением), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

27. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на начало учебного года.

28. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (с изменениями и дополнениями).

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

29. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

V. Условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя

30. Зарплата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

31. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом управлением образования на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат (премий) и иных выплат руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом управления образования (положением),

принятым с учётом мнения выборного органа городской организации Профсоюза (президиума), на основе формализованных критериев достижимых результатов работы учреждения, измеряемых качественными и количественными показателями.

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы педагогических работников учреждения в учётном периоде по сравнению с предшествующим периодом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства РФ, РМЭ).

32. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к ТД) в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом объёма (масштаба) управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Группа по оплате труда для установления размера должностного оклада руководителя определяется управлением образования на основе объёмных показателей, подтверждённых документами и характеризующих масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объём работы по управлению учреждением.

Группа по оплате труда для руководителей вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

В дошкольных образовательных учреждениях для определения суммы баллов за количество групп принимается во внимание их расчётное количество, определяемое путём деления списочного состава воспитанников на установленную предельную наполняемость групп.

За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, установленная руководителю до начала ремонта, но не более чем на один год.

33. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются ТД в соответствии с КД, ЛНА учреждений.

34. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

35. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году для установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением образования.

36. Стимулирующие и иные выплаты руководителю автономного и бюджетного учреждения осуществляются в пределах ФОТ, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанному учреждению из муниципального и регионального бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда на основании ЛНА учреждения, принятого с учетом мнения ВОПШО, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты (премии) заместителям руководителя осуществляются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования для руководителя учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

38. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

Численный состав основного (педагогического), вспомогательного и административно-управленческого персонала должен быть оптимальным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного учредителем, а так же исходя из лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

39. Доли соотношения фонда оплаты труда учреждения устанавливаются в профессиональных квалификационных группах:
- для основного (педагогического) персонала – не менее 70%;

- для административно-управленческого и вспомогательного персонала (в совокупности) – не более 30%.

Конкретная доля соотношения фонда оплаты труда для указанных профессиональных квалификационных групп определяется нормативным правовым актом управления образования не чаще одного раза в год.

Рекомендовано Собранием депутатов
городского округа «Город Йошкар-Ола»
от 26 сентября 2012г. № 474-V

Принято на общем собрании работников трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 13 «Клюковка», протокол № 2 от 3 февраля
2015

г.
