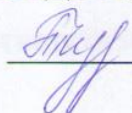
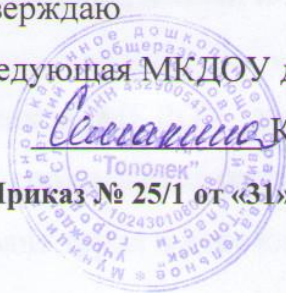


Согласовано
уполномоченный
представительного органа
МКДОУ д/с «Тополек»

 Т.А. Чувашева

Утверждаю
Заведующая МКДОУ д/с «Тополек»
 К.А. Семакина
Приказ № 25/1 от «31» января 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «ТОПОЛЕК» ГОРОДА
СЛОБОДСКОГО КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского (далее - учреждение) разработано на основе Постановления администрации города Слободского от 28.01.2019 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных учреждения Слободского по виду экономической деятельности «Образование», в целях установления порядка оплаты труда работников.

2. Положение включает:

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

рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников МКДОУ д/с «Тополек», утверждается приказом заведующей и подлежит согласованию с ответственным за организацию работы по охране труда в учреждении.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

1. Заработная плата работников МКДОУ д/с «Тополек» состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, 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 отраслей, 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), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на 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, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать 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. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений 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 первого уровня	3 562 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 696 рублей
должностей педагогических работников	9 800 рублей

7. Рекомендуемые минимальные 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»	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 696 рублей

8. Рекомендуемые минимальные 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 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3 430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3 562 рубля

2.2. Выплаты компенсационного характера

1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (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 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

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

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

5. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Рекомендуемые 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. Минимальный 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.

Категория работников	Размер выплаты в процентах от
----------------------	-------------------------------

	оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Заведующий	4 %
Заместитель заведующего	4 %
Воспитатель	4 %
Педагог-психолог	4 %
Делопроизводитель	4 %
Заведующий хозяйством	4 %
Младший воспитатель	4 %
Уборщик служебных помещений	4 %
Кастелянша	4 %
Кладовщик	4 %
Сторож	4 %

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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него 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 в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15

6.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за 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 сверх оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы 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 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 и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по его письменному согласию. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате 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. В учреждении устанавливаются следующие выплаты 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 учреждений. 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. Выплата устанавливается в пределах 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, почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За наличие ученой степени доктора наук	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 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 МКДОУ д/с «Тополек» 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 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника локальным нормативным актом. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

7.6. Работники МКДОУ д/с «Тополек», награжденные 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 премируются.

7.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом 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.

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Заработная плата заведующего ДООУ, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается администрацией города Слободского, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – 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. Должностные оклады заместителей руководителя МКДООУ д/с «Тополек» устанавливаются руководителем ДООУ на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организаций, его заместителям 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 руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров относятся:

7.1.1. Выплаты за стаж работы

Выплата за стаж работы устанавливается руководителю МКДОУ д/с «Тополек», его заместителям 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 МКДОУ д/с «Тополек», его заместителям, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

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

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

7.1.3. Выплаты за выполнение целевых показателей эффективности и 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 и результативности деятельности руководителя учреждения определяются муниципальным правовым актом администрации города Слободского. Заместителям 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 руководителям учреждений, заместителям руководителя с учетом 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 руководителей учреждений принимает глава города Слободского. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

7.1.5. Премияльные выплаты

7.1.5.1. Премияльные выплаты за интенсивность устанавливаются руководителю МКДОУ д/с «Тополек», заместителям руководителя, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Руководителям учреждений данная выплата устанавливается ежемесячно в размере до 60 процентов от должностного оклада. Заместителям условия осуществления данной выплаты устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада.

7.1.5.2. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные 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. Руководители муниципальных учреждений, награжденные 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 премируются.

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 администрации города	до 25%
- несоблюдение утвержденных лимитов по заработной плате	до 10%
- несвоевременное, некачественное предоставление запрашиваемой информации	до 5%
- неэффективное использование бюджетных средств	до 5%

7.1.6. Допускаются единовременные стимулирующие выплаты заведующей учреждения, заместителям заведующей за особые результаты профессиональной деятельности.

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

Основанием для единовременной стимулирующей выплаты заместителям 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, сроки работы Комиссии, ее состав определяются муниципальным правовым актом администрации города Слободского.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения постановлением администрации города Слободского, для заместителей руководителя – приказом руководителя учреждения.

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

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений 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. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

6. Руководителям и работникам ДООУ может быть выплачена материальная помощь.

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

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

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

7. 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 работнику 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 труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

8. Руководителю, работникам ДООУ может производиться индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Основанием для индексации является муниципальный нормативный правовой акт.