

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
ТОГАОУ ЦПМСС «Возрождение»
_____ И.В.Полушкина
«04» апреля 2016 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом по учреждению
от «04» апреля 2016 года
№ 30
Директор _____ Т.А.Веревкина

**Положение
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного
автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка «Возрождение»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Возрождение» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом области от 29.12.2008г. № 493-З «Об основных принципах и условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлениями администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011) и от 01 марта 2011 № 189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета» (с изменениями от 08.10.2014), постановлением администрации области от 30.09.2014 № 1165 «О мерах, по увеличению с 01 октября 2014 года оплаты труда работников областных государственных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области от 29.06.2015 г. № 2061.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Тамбовского областного государственного автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Возрождение» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, условия их установления и выплаты;

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

выплаты социального характера для работников Учреждения, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников – первичной профсоюзной организации Учреждения и ее выборного профсоюзного органа.

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

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам Учреждения производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится Учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

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

2.1. Должности (профессии) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

2.2. Установлены следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2855 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3263 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4704 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 4804 рубля (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5438 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным

уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в *Приложении 1* к настоящему Положению.

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

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в *Приложении 1* к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной

квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области и указан в *Приложении 2* к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам Учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации области от 10.02.2009 № 126 (в редакции от 01.03.2011).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» по занимаемой должности, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении, устанавливается повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, трудовым договором.

3.4. Научно-педагогическим работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент 0,20 за ученую степень кандидата наук в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, трудовым договором.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший».

3.6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - до 0,10;

3.7. Для работников Учреждения повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

- за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития работникам, занятым в этих группах, – повышающий коэффициент 0,20;

3.8. Работникам Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за высокую квалификацию и объем работы.

Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.6 *Приложения 1* к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст. 27 ФЗ № 429 «О специальной оценке условий труда»).

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются приказом руководителя Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются приказом руководителя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5 . Выплаты работникам за работу в ночное время производятся в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и регулируется настоящим Положением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников Центра установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и результативность в работе;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

ежемесячная выплата молодым специалистам;

ежемесячные выплаты педагогическим работникам за особые условия труда.

Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются приказом руководителя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и результативность в работе устанавливаются на основании критериев оценки качества и показателей эффективности выполняемых работ, разработанных с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта».

Критерии оценки качества и показателей эффективности выполняемых работ определяются Учреждением самостоятельно, закрепляются локальным

актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии *Приложением 3*.

5.3. Оценка результативности деятельности педагогических работников образовательного учреждения осуществляется посредством оценки его портфолио.

5.4. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
от 1 до 3 лет	2%
от 3 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	7%
от 10 до 15 лет	10%
от 15 и более	15%

5.6. Размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется Учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника).

5.8. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.9. Выплата премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году - до 100%;

устранения последствий аварий - до 100%;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей – до 100%.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 50%;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – до 50%

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 50%;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – до 30%;

участие в инновационной деятельности – до 20%

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий – до 50%.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. Постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в 2010 году» молодым специалистам производится ежемесячная выплата в размере 2300 рублей.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

5.12. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за особые условия труда осуществляются путем выплаты повышающего коэффициента с учетом показателей, позволяющих оценить результаты труда в особых условиях.

К особым условиям труда педагогических работников относятся:

работа с детьми раннего возраста – до 50%;

работа в разновозрастных группах – до 30%;

проведение занятий физической культурой на открытом воздухе – до

30%;

проведение коррекционной работы с воспитанниками, не зачисленными в группы комбинированной и компенсирующей направленности – до 20%;

ведение кружковой, секционной и клубной работы за рамками основной деятельности – до 50%;

подготовка участников и призеров конкурсов, мероприятий различных уровней – до 60% (регионального – 20%; всероссийского – 50%; международного – 60%);

участие в экспериментальной деятельности – до 50%:

непосредственное участие в эксперименте в течение года – 50%;

подготовка методической и дидактической базы эксперимента – 40%;

проведение мониторинга экспериментальной деятельности – 30%;

подготовка документальной базы эксперимента – 20%;

трансляция содержания и результатов экспериментальной деятельности в сети интернет – 5%.

Размер повышающего коэффициента за особые условия труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 2,0.

5.13. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда Учреждения либо локальным актом работодателя и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.14. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.6. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, на предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением уровня их жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

7.2.1. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются к должностному окладу. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.2.2. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается работодателем на основании оценки эффективности его деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей областных государственных подведомственных учреждений, утвержденных приказом управления образования и науки области от 26.06.2013 № 1886 «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются к должностному окладу.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в размере должностного оклада на 10% процентов ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

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

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы.
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются заместителям директора, главному бухгалтеру на основании критериев оценки качества и показателей эффективности выполняемых работ, закрепляются локальным актом работодателя в соответствии с *Приложением 3*.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера заместителям директора,

главному бухгалтеру Учреждения надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. раздела 5 настоящего Положения.

7.3.5. Выплата премий заместителям директора, главному бухгалтеру за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в соответствии с пунктами 5.9, 5.10, 5.12 раздела 5 настоящего Положения.

7.3.6. Конкретные виды стимулирующих выплат заместителям директора, главному бухгалтеру, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя, Положением об оплате труда Учреждения.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам (руководителю учреждения) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

7.6. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда,

установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в *Приложении 4* к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы учебной и воспитательной работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем учебной работы педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется работодателем.

8.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной работы на новый учебный год педагогам-специалистам Учреждения (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем. Объем преподавательской (учебной) работы, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, за

исключением случаев уменьшения количества групп, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема учебной работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, «динамические паузы». При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 30 минут.

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

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

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