

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБДОУ №
30 «Березка» ст. Фастовецкой



Л.А.Пашкова

протокол № 21 от 2021 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 30
«Березка» ст. Фастовецкой



Н.И.Сахто

2021 г. №

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 30
«Березка» станицы Фастовецкой муниципального образования
Тихорецкий район
на 2021-2024 годы



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 30 «Березка» станицы
Фастовецкой муниципального образования Тихорецкий район

(является неотъемлемой частью Коллективного договора трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 30 «Березка» станицы Фастовецкой
муниципального образования Тихорецкий район)
(в редакции от 19.01.2022г., 31.10.2022г.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 30 «Березка» станицы Фастовецкой муниципального образования Тихорецкий район (далее МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

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»;

постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от:

27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановлениями главы муниципального образования Тихорецкий район от:

28 ноября 2008 года № 2797 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тихорецкий район»;

28 ноября 2008 года № 2811 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, учреждений системы образования муниципального образования Тихорецкий район».

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой и регулирует порядок

оплаты труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой с «___» _____ 2021 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой на 2021 – 2024 годы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основной образовательной программы МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п., призвано способствовать увеличению дохода работников и на его основе обеспечить рост уровня заработной платы.

1.4. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с «___» _____ 2021 года.

По инициативе группы работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, заведующего учреждения, по согласованию профсоюзным комитетом, Советом МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.5. Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой за счет средств краевого и местного бюджетов, иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

устанавливает размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой по совместительству;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

систему оплаты и стимулирования труда руководителя, заместителей руководителя и работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

1.6. Базовая заработная плата работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. С вновь поступающими на работу в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой работниками, заключается трудовой договор в соответствии

требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе старшего воспитателя, представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета, Совета МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

1.9. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым заведующим МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой с каждым работником.

1.10. Выплата заработной платы работникам МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой осуществляется «5» и «20» числа каждого месяца.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этих дней. За декабрь месяц заработная плата выплачивается до завершения финансового года: за первую половину месяца до 20 декабря, за вторую – до 31 декабря. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется не позднее чем за три дня до даты увольнения и начала отпуска.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца по заявлениям работников путем перечисления на зарплатную пластиковую карту.

1.11. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной

платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы отражены в приложении № 1 к положению об оплате труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

При индексации заработной платы в связи с изменением минимальных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней, приложение 1 к настоящему Положению подлежит изменению в установленный законодательством срок

1.12. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном положении:

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой заключается между коллективом в лице представителей работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой и заведующим МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

Средняя заработная плата

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду начисления).

Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата - устанавливаемый краевым законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) определяется в соответствии со статьей 1 Федерального закона Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

Базовая зарплата

Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер базовой зарплаты определяется МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой самостоятельно.

Индексация заработной платы

В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Премии

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой.

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонафицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата - устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка - устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка ежегодно изменяется в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

Штатные работники

Работники, работающие в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой на постоянной основе по трудовому договору.

Внутреннее совмещение работ

МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники-совместители

Работники, специалисты других предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой в соответствии с его уставными задачами.

II. Порядок и условия оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

Размер фонда оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного воспитанника (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д + Ст(ДОУ)$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного воспитанника (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в образовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество воспитанников в образовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой с учетом реальных потребностей.

Ст (ДОУ) – объем средств, направленных на стимулирование отдельных категорий работников и осуществление доплат педагогическим работникам образовательных организаций.

При определении доли фонда оплаты труда учитывается наличие групп общеразвивающей направленности, смешанных (разновозрастных) групп общеразвивающей направленности, компенсирующей, комбинированной направленности, групп семейного воспитания, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.2. Распределение фонда оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.2.1. Фонд оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала:

$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

2.2.2. Заведующий МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Соотношение доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 60 % к общему фонду оплаты труда учреждения и не более 40 % к общему фонду оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

Вышеуказанное соотношение устанавливается в сложившихся долях за предыдущий период по состоянию на начало календарного года (01 января) и начало учебного года (01 сентября) к общему фонду оплаты труда учреждения. Конкретное значение соотношения рассматривается на заседании общего собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, Советом учреждения и утверждается приказом заведующего на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.2.3. Соотношение может быть изменено МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп, в том числе объем средств на стимулирование отдельных категорий педагогических работников в соответствии с Перечнем работников, определенных в пунктах 2.2.2, 2.3.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образования Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала - это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей, которая

включает в себя базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.2.6. На стимулирующую часть направляется не менее 30 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой самостоятельно на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.2.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр, в том числе Ст(пед) – объем средств на стимулирование отдельных категорий работников в соответствии с Перечнем работников, определенных в пунктах 2.2.2 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образования Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ);

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.3. Расчет заработной платы заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.3.1. Должностной оклад заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества воспитанников, и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой.

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад работников

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

2.3.2 Заведующему устанавливаются надбавки за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже работы от 10 лет – 15%.

2.3.4. Заведующему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада руководителя на следующие повышающие коэффициенты:

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень кандидата наук, доктора наук (далее – ученая степень), почетные звания «Заслуженный», «Народный», «Почетный знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения» (далее – награды).

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, награды устанавливается заведующему, заместителям заведующего, имеющим ученую степень и награды, при соответствии ученой степени, награды профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук, награды;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, награды устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3.5. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Тихорецкий район с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

2.3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

2.3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

Размещение информации на официальном сайте учреждения осуществляется работником учреждения, ответственным за работу официального сайта учреждения.

В информации указываются наименование муниципального учреждения, фамилия, имя, отчество заведующего и его среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе размещаемой на официальном сайте информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных заведующего осуществляется на основании их письменных согласий.

2.4. Формирование фонда стимулирования заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.4.1. В учреждении формируется фонд стимулирования заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее – Фонд стимулирования заведующего) следующим образом:

ФОТстд – отчисление в Фонд стимулирования заведующего;
ФОТо – фонд оплаты труда образовательного учреждения;
д – доля ФОТо.

2.4.2. Фонд стимулирования заведующего распределяется на основании решения Совета и профсоюзного комитета учреждения по согласованию с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Тихорецкий район, созданной управлением образования администрации муниципального образования Тихорецкий район (далее – управление образования).

2.4.3. Размер Фонда стимулирования заведующего устанавливается два раза в год: на 1 января и на 1 сентября текущего года.

2.4.4. В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении заведующему стимулирующих выплат за счет Фонда стимулирования директора, соответствующие средства, по согласованию с Советом и профсоюзным комитетом учреждения, могут быть направлены на установление стимулирующих выплат (ежемесячных надбавок, премирования) работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера заведующего устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

2.4.6. Показатели и условия стимулирования труда заведующего, позволяющие оценить результативность и качество его работы, размер и количество премий, надбавок, выплачиваемых заведующему, определяются в соответствии с пунктами 5.5, 6.5, 6.6 Приложения 3 к настоящему Положению.

2.5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.5.1. Оплата труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой на соответствующий финансовый год.

2.5.2. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.5.3. Оплата труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой с учетом:

единого квалификационного справочника работ и профессий работников;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

2.5.4. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 5855 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 5956 рубля;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня 6056 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала четвертого уровня 6156 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 8472 рубля;

2.5.5. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников определяются заведующим учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5.6. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными для данных категорий работников нормативно-правовыми актами и распорядительными документами краевого и/или муниципального уровня.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой.

2.5.7. Установление базовых окладов работникам МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, должности которых не включены в пункт 2.5.4, производится в соответствии с профессиональными квалификационными

группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Тихорецкий район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Тихорецкий район, утвержденными нормативными правовыми актами администрации муниципального образования Тихорецкий район.

2.5.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с 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».

2.5.9. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников продолжающегося не свыше двух месяцев определяется в соответствии с приложением № 4 настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера всем работникам МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень кандидата наук, доктора наук (далее – ученая степень), почетные звания «Заслуженный», «Народный», «Почетный знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения» (далее – награды).

Решение о введении соответствующих норм принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

В МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

2.6.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,5 (включительно).

2.6.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, награды устанавливается работникам, имеющим ученую степень и награды, при соответствии ученой степени, награды профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук, награды;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, награды устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.6.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст.

Фастовецкой, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников:

специалистов и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно;

специалистов МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, педагогических работников – по представлению старшего воспитателя МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой;

остальных работников, занятых в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой – на основании представления заведующего хозяйством учреждения.

2.6.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой может устанавливаться:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Особенности установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа педагогического и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.6.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

размеры (в процентах от базового оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

Другим работникам – в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждениях образования:

размеры (в процентах от базового оклада):

- при стаже непрерывной работы в учреждениях образования от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже непрерывной работы в учреждениях образования от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже непрерывной работы в учреждениях образования от 10 лет – 15%.

2.6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных подпунктами 2.6.3 и 2.6.6 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1. Оплата труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2.7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24% согласно заключению по итогам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

2.7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.5. Доплата 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии со статьей 129, частями 1,3 статьи 133 и частями 1-4, 11 статьи 133, статьями 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» производить оплату сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ) оплата сторожам производится:

в двойном размере за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в ночное время за каждый час работы с 22.00 до 6.00 в размере 35%.

2.7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Суммы выплат за сверхурочную работу, плату за ночные смены, труд в выходные и праздничные дни в состав МРОТ не входят.

2.7.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

2.7.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

2.8. Порядок и условия премирования работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

2.8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой могут устанавливаться премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой (по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой на оплату труда работников:

Заведующего хозяйством, старшего воспитателя и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно;

педагогических работников, подчиненных старшему воспитателю – по представлению старшего воспитателя МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой;

других работников, занятых в МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой - на основании представления заведующего хозяйством МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой;

2.8.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.8.6. Критерии оценки деятельности работников для выплаты премии отражены в приложении № 9 к настоящему Положению.

2.9. Материальная помощь

2.9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

2.9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой на основании письменного заявления работника.

2.9.3. Материальная помощь заведующему МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой выплачивается из фонда стимулирования руководителя (или экономии, сложившейся по фонду оплаты труда учреждения в конце календарного года) на основании приказа начальника управления образования по заявлению заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой.

3. Гарантии по оплате труда

3.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем образовательного учреждения, положением об оплате труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» и в размерах, установленных указанным приказом.

3.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», требуется письменное согласие работника.

3.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

3.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой по решению общего собрания трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом учреждения.

3.7. Оплата труда работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой производится на основании трудовых договоров, заключенных между директором МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой и работниками.

3.8. Оплата труда заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

3.9. В результате индексации повышаются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников учреждения. Суммы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения. После индексации все установленные к окладу выплаты пересчитываются исходя из нового оклада с учетом его повышения. Таким образом, увеличивается и размер компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Порядок определения стажа педагогической работы

4.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о полном наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 11 к настоящему Положению.

4.3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 12 к настоящему Положению.

5. Штатное расписание

5.1. Штатное расписание МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой формируется и утверждается заведующим МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой в пределах выделенного фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности, в целях реализации уставных задач и муниципального задания.

Порядок распределения штатной численности работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется в соответствии с приложением № 14 к настоящему Положению.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой.

5.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение, и другие) в соответствии с Уставом МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой.

5.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.5. Численный состав работников МБДОУ № 30 «Березка» ст. Фастовецкой должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 217702588042463165739188801430949850835526482818

Владелец Сахно Надежда Ивановна

Действителен с 15.11.2023 по 14.11.2024