

Утверждено:
приказ МБДОУ ДС №1
от 15.09.2015г. № 52

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
познавательного-речевого направления развития воспитанников»
(МБДОУ ДС №1)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательного-речевого направления развития воспитанников» (в дальнейшем - Учреждение), подведомственного управлению образования администрации Озерского городского округа, (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008г. №3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями от 18.12.2008 №4786, от 31.08.2010 №3162, 10.12.2014 №4095), в соответствии с постановлением администрации Озерского городского округа Челябинской области от 04.09.2015г. №2605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Учреждения, функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

Положение является основой для оплаты труда работников Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);

2) порядок, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, (далее именуется - руководитель Учреждения), заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций Учреждения, а также на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденного органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труда).

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

II. Основные условия оплаты труда

6. Размеры окладов (должностных окладов) ставки заработной платы работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям № 1 - № 3 к настоящему Положению.

В соответствии с п.10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15.07.1964 № 620 работникам Учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады) с учетом повышения на 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

10. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности Учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

11. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

13. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

14. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников Учреждения.

17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа.

18. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом итогов проведения специальной оценки условий труда в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании приложения №4.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент составляет 30% и начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного

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

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время на основании постановления Правительства российской Федерации от 22.07 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7) Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, учетный период работы – квартал.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

24. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения.

1) К выплатам, характеризующим результаты труда работников Учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за качество работ;
- выплаты за педагогический стаж;
- выплаты за стаж работы в данном Учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал,

полугодие, год.

При принятии решения о выплате премии учитываются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество, и применение в работе современных, инновационных форм и методов организации деятельности;
- осуществление качественной подготовки плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению №5 к настоящему Положению и локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников Учреждения согласно приложению №5.

25. Установление размера выплат стимулирующего характера за стаж работы в данном Учреждении, педагогический стаж, квалификационную категорию производится со дня предоставления документа о стаже, квалификационной категории, дающих право на установление выплат согласно приложению №5.

Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы в данном Учреждении, педагогический стаж, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы в данном Учреждении (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории – на основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы в данном Учреждении, педагогический стаж, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

26. Размеры стимулирующих выплат, характеризующих результаты труда работников Учреждения, устанавливаются в абсолютных размерах (рублях):

- выплаты, за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы в данном Учреждении;
- педагогический стаж;
- премиальные выплаты по итогам работы,

если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского

городского округа, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями согласно приложению №5.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

27. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются настоящим Положением в приложении №5.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и устанавливаются на текущий квартал по итогам работы за предыдущий квартал.

29. Стимулирование работников за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляется по бальной системе на основании заполнения карты оценки эффективности профессиональной деятельности работника с учетом выполнения критериев и показателей эффективности деятельности, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 6).

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения, по должности, согласно штатному расписанию, запланированного на месяц, на сумму баллов работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_n)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N_1 - количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период (квартал) показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

30. Все работники учреждения предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат, (далее Комиссия) материалы самоанализа деятельности не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал) карту оценки эффективности профессиональной деятельности.

31. Комиссия по учреждению избирается из нечетного количества членов коллектива (по одному от каждой категории персонала), представитель профсоюзной организации, заведующий, бухгалтер по расчету заработной платы.

Комиссия избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

32. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

Председатель комиссии по учреждению:

- руководит ее деятельностью;
- проводит заседания комиссии;

- распределяет обязанности между членами комиссии;

Члены комиссии по учреждению:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного, педагогического и рабочего персонала;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- ходатайствуют о снижении работника премии, стимулирующей надбавки (приложение 7).

33. На основании всех материалов комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов, определяет стоимость баллов и сумму стимулирующих выплат каждому работнику в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат принимает руководитель в пределах фонда оплаты труда. Выплаты производятся на основании приказа заведующего.

34. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, работник вправе подать в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с итоговым результатом, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника. Основанием для такого заявления может быть только факт нарушения норм, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку по заявлению и дать ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения, повлекшего ошибочную оценку, Комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

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

35. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Показатели оценки сложности руководства Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации Озерского городского округа.

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

37. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по представлению (служебной записки) начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

38. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя Учреждения и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя Учреждения, устанавливаемыми управлением образования администрации Озерского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается главой администрации Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

39. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V Положения, утвержденного постановлением администрации Озерского городского округа от 04.09.2015 № 2605.

40. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда.

41. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень заработной платы руководителя Учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом Управления образования администрации Озерского городского округа.

42. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с

разделом V настоящего Положения и локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения и локальными нормативными актами Учреждения и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

VIII. Заключительные положения

43. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения и вступает в силу после утверждения руководителем Учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

44. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

45. Управление образования администрации Озерского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

46. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с управлением образования администрации Озерского городского округа.

47. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета округа муниципальным бюджетным учреждениям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Озерского городского округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

48. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение).
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Порядок оказания материальной помощи из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется локальным правовым актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

49. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на очередной финансовый год, работникам Учреждения, включая руководителей могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в данном Учреждении;

- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в данном Учреждении.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в данном Учреждении, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

50. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения может

отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

51. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

52. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенным трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

53. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заведующий

Т.А.Кирсанова

Мнение профсоюзной организации Учреждения:
Возражений нет

Протокол от _____ № _____

Председатель профсоюзной
организации МБДОУ ДС №1 _____

И.В.Лифаненкова

