

Согласовано

Утверждаю

начальник отдела
образования мэрии
М.Н.Авачева
« » 20 г.

заведующий МБДОУ
«Детский сад компенсирующего
вида № 21» *Суров* Н.В.Проскокова
« 03 » 05 20 17 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 21»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников (далее-Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 21» (далее- Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением мэрии города от 27.12.2012 № 5218 «Об утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам», Постановлением мэрии города от 26.11.2013 № 4204 «Об утверждении плана мероприятий по переводу руководителей и работников муниципальных учреждений на эффективный контракт» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия, согласно действующему законодательству РФ.

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

- б) настоящего положения об оплате труда работников;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

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

1.6. Штатное расписание утверждается заведующим Учреждения и включает в себя все должности.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 2 данного Положения.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения, согласно разделу 3 данного Положения.

1.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения, согласно разделу 4 данного Положения.

II. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров должностных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установление доплат и надбавок компенсационного характера;
- установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- установление системы премирования.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и соглашениями.

3.2. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 4%, повышение производится с учетом результатов аттестации рабочих мест;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных районный коэффициент - 30%, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока до 30%;
- сверхурочная работа за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие - в двойном размере;
- расширенная зона по соглашению сторон;
- работа в ночное время 35% часовой ставки заработной платы (с 22.00 до 6.00);
- выплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях в размере 5% -20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. За выполненную работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполненных работ;
- премиальные выплаты по итогам года;

- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении;
- за специфику работы.

доплаты за:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования российской Федерации».

4.2. Для принятия решения об установлении работникам доплат и надбавок стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников Учреждения создается Совет учреждения с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы Совета учреждения, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего Учреждения. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля, представляемые Советом учреждения, заведующим Учреждения, заместителями заведующего, результаты самооценки работников Учреждения, которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника Учреждения.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

4.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета набранных процентов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.6. Размер стимулирующей доплаты и надбавки может устанавливаться работникам на определённый срок (1 месяц, квартал, по итогам года), который не может превышать календарного года.

4.7. Доплаты и надбавки стимулирующего характера начисляются на должностной оклад в процентном выражении и в денежном эквиваленте с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока, за фактически отработанное время.

4.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно, а оценка результатов деятельности - ежеквартально, по результатам предыдущего квартала по следующим основным показателям:

Заместителю заведующего по ВМР

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Участие в проводимых городских, областных социально-значимых мероприятиях: -конкурсах профессионального		5%

	мастерства, соревнованиях и др. - участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах.		
2	Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности об исполнении, результаты проверок контрольно-надзорными органами, мэрией города	Предоставление отчетности без ошибок, достоверных данных, соблюдение сроков	5%
3	Выполнение планов повышения квалификации и аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	В полном объеме	10%
		Итого максимальный размер надбавки	20%

Заместителю заведующего по АХР

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Эффективность использования средств бюджета	Отсутствие: -нарушений при ревизиях финансово-хозяйственной деятельности; -кредиторской задолженности	5%
2	Мобильная и качественная организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие жалоб, замечаний	5%
3	Выполнение мероприятий по охране труда, ПБ, ГОЧС и антитеррористической защищенности	В полном объеме в соответствии с планами	5%
		Итого максимальный размер надбавки	15%

Воспитателям

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
-------	--------------------	-----------------	---

1	Посещаемость детей	Посещаемость 80% и более	2%
2	Работа с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб, задолженности по родительской плате	2%
3	Работа, способствующая повышению имиджа Учреждения	Участие в областных, городских и садовских мероприятиях	3%
		Качество работы с детьми	
4	Проведение образовательной деятельности, создание предметно-пространственной среды	Качественное обеспечение уровня знаний по содержанию программного материала. Организация и обновление предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и СанПиН	2%
5	Создание безопасных условий с детьми	Выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, ГО ЧС и ПБ	1%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Старшему воспитателю

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Работа, направленная на повышение авторитета и имиджа Учреждения	Подготовка и участие педагогов в смотрах, конкурсах, соревнованиях, открытых мероприятиях и т.п. Предоставление и обобщение опыта на всех уровнях.	4%
2	Наличие плана повышения квалификации педагогов	Выполнения плана в сроки и контроль	3%
3	Качество подготовки отчетности	предоставление отчетов, соблюдение сроков	2%
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	1%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Специалистам (учителю-логопеду, учителю-дефектологу, музыкальному руководителю, инструктору физкультуры, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования)

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Посещаемость детей	Посещаемость 80% и более	1%
2	Работа с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1%
3	Дифференцированный подход к ребенку	Работа с детьми с учетом их развития, психологических особенностей	3%
4	Работа, способствующая повышению имиджа Учреждения	Участие в областных, городских и садовых мероприятиях	4%
5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	1%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Младшим воспитателям

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Посещаемость	Ежемесячно посещаемость 80% и более	2%
2	Эффективное использование коммунальных ресурсов	Выполнение мероприятий по экономии водоснабжения и энергосбережения	2%
3	Работа по организации питания	Качественная организация питания в группе, в соответствии с СанПиН	2%
4	Исполнительская дисциплина	Сохранение имущества ДОУ, обеспечение санитарно-	2%

5	Работа с родителями	гигиенических условий. содержание помещений. выполнение Сан ПиП Отсутствие жалоб со стороны родителей	2%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Калькулятору

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Исполнительская дисциплина	качественное ведение документации. Результаты контрольно- надзорной деятельности	2%
2	Работа по организации питания	Контроль за технологией приготовления пищи и качеством готовых блюд. Учет по приготовлению пищи для аллергиков.	2%
3	Работа, способствующая повышению имиджа Учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях Учреждения	3%
4	Взаимодействие с коллективом	Взаимозаменяемость	3%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Своевременность и качество выполнения заявок, оперативного выполнения	Отсутствие замечаний	3 %
2	Качественность проведения текущих ремонтов	Проведение работы в установленный срок.	4%
3	Выполнение мероприятий по ОТ, ПБ, ГО и ЧС	Отсутствие замечаний	3 %
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Уборщику служебных помещений

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Исполнительская дисциплина	Выполнение санитарно-гигиенических условий, эпидемиологического режима в помещении детского сада, выполнение Сан ПиН	4%
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб со стороны родителей и администрации	4%
3	Выполнение мероприятий по ОТ, ПБ, ГО и ЧС	Отсутствие замечаний	2%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Специалисту по охране труда

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Отсутствие травматизма	Профилактическая работа с детьми, педагогами, родителями	3%
2	Исполнительская дисциплина	Выполнение плана мероприятий по ОТ, ПБ, ГО и ЧС	3%
3	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административному контролю	2%
4	Отчетность	Отсутствие нарушений к требованиям отчетности	2%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Сторожу

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	4%
2	Оперативность выполнения требований по ОТ ТБ ПБ ГО и ЧС	Оперативность разрешения возникших проблем и их устранение	4 %
3	Исполнительская дисциплина	Сохранение имущества Учреждения	2%
		Итого максимальный размер надбавки	10 %

Дворнику

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Создание условий для безопасности работников, детей, родителей на территории детского сада	Отсутствие нарушений	5 %
2	Исполнительская дисциплина	Сохранение рабочего инвентаря в надлежащем порядке	3 %
3	Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ГО и ЧС	Отсутствие нарушений	2%
		Итого максимальный размер надбавки	10 %

Оператору стиральных машин

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Своевременность и качество выполнения работ	Отсутствие замечаний	2%
2	Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ГО и ЧС	Отсутствие нарушений	2 %
3	Исполнительская дисциплина	Сохранение имущества Учреждения	3%

4	Эффективное использование коммунальных ресурсов	Выполнение мероприятий по экономии водоснабжения и энергосбережения	3%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Шеф-повару, повару, кухонному работнику

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки	Размер надбавки в % от максимального установленного размера
1	Обеспечение качественного питания	Отсутствие нарушений и соблюдение соответствий требованиям Сан ПиН	3%
2	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие нарушений и соблюдение соответствий требованиям Сан ПиН	2%
3	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	3%
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно - надзорных органов и административного контроля	2%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Кладовщику

№ п/п	Целевые показатели	Критерии	Размеры выплаты в % к окладу
1	Соблюдение требований по обеспечению продуктами питания	Наличие сертификатов качества на продукты питания	3%
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний контрольных и надзорных органов	3%
3	Соблюдение сроков отчетности	Ведение соответствующей документации по приходу и расходу продуктов питания складского учета	2%
4	Выполнение инструкций по ОТ,	Отсутствие нарушений	2%

	ПБ, ГО ЧС		
		Итого максимальный размер надбавки	10%

Кастелянше

№ п/п	Целевые показатели	Критерии	Размер выплаты в % к окладу
1	Своевременность и качество выполнения работ (приобретение мягкого инвентаря, мелкий ремонт и др.)		3%
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний, нарушений	2%
3	Выполнение инструкций по ОТ, ПБ.ГО ЧС	Отсутствие нарушений	3%
4	Эффективное использование коммунальных ресурсов		2%
		Итого максимальный размер надбавки	10%

4.9. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (не носят обязательный характер):

- за создание благоприятного климата в коллективе, ведущего к эмоциональному благополучию детей и взрослых 5%- 10%;
- за высокий уровень организации и контроля мониторинга воспитательно-образовательного процесса 10%- 30%;
- за организацию и содержание предметно-развивающей среды групп, кабинетов, участков 5%-10%;
- за участие педагога в инновационной деятельности 10%- 30%;
- за помощь воспитателям (младшими воспитателями) в организации воспитательно - образовательного процесса 5%- 20%;
- за высокий уровень организации санитарно-гигиенических условий в помещении Учреждения в соответствии с требованиями СанПин 5%- 20%;
- за внедрение в работу результативных технологий, обеспечивающих снижение заболеваемости воспитанников 10%- 20%;
- за работу, не входящую в круг обязанностей 10% - 30%;
- за участие в подготовке дошкольного учреждения к новому учебному году (ремонт) 5%- 20%;
- за подготовку и участие в конкурсах, смотрах, соревнованиях, праздниках, развлечениях др. 5%- 20%
- педагогам за квалификационную категорию первую-10%.высшую - 15%;
- за создание безопасных условий для детей в летний период (покраска участка), в зимний период (функциональные постройки из снега) 5% - 20%.

4.9.1 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по результатам профессиональной деятельности не назначаются при совершении дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушения работником требований охраны труда, СанПиН и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья и др.

4.9.2.Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по результатам

профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах: установление единичного факта упущения в работе, не являющегося дисциплинарным проступком (например, наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, не влекущие нарушения их прав, снижение качественных показателей; пассивность (безучастие) в жизни Учреждения и на других уровнях, наличие существенных ошибок в ведении документации и др.).

4.10. Премиирование — это денежная сумма, которая выплачивается сотрудникам организации для материального стимулирования за хорошо выполненную работу и не является обязательной составной частью оплаты труда.

4.10.1. Премиирование осуществляется при условии экономии фонда заработной платы.

4.10.2. При назначении премиальных выплат по итогам работы за год учитываются следующие факторы:

- своевременное, квалифицированное и качественное выполнение порученной работы, связанной с выполнением уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- проявление профессионализма, инициативы и творчества, использование современных форм и методов организации труда;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- бережное, рациональное использование материально-технических и иных ресурсов;
- внедрение в практику результативных технологий;
- отсутствие травматизма среди воспитанников и персонала.

4.10.3. Премииальные выплаты по результатам профессиональной деятельности не назначаются при совершении дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушения работником требований охраны труда, СанПиН и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья и др.

4.10.4. Премииальные выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах: установление единичного факта упущения в работе, не являющегося дисциплинарным проступком (например, наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, не влекущие нарушения их прав, снижение качественных показателей; пассивность (безучастие) в жизни Учреждения и на других уровнях, наличие существенных ошибок в ведении документации и др.).

4.10.5. Премииальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в процентном отношении или в денежном эквиваленте к должностному окладу пропорционально фактически отработанному времени за год, выплата производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока. Премииальные выплаты по итогам работы за год количеством должностных окладов не ограничен.

4.11. Выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении производится дифференцированно в зависимости от периода работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - в размере 10% оклада (должностного оклада);

- от 5 лет до 10 лет - в размере 15% оклада (должностного оклада);
- от 10 до 15 лет - в размере 20% оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет - 30 % оклада (должностного оклада).

4.12. Выплаты молодым специалистам, из числа педагогического персонала, вновь принятым на работу, не имеющим стажа работы. Размер ежемесячной социальной выплаты в сумме 10 000 (десять тысяч) рублей.

4.12.1. Ежемесячная социальная выплата, выплачивается молодому специалисту в течение 24 календарных месяцев со дня приема молодого специалиста на работу в муниципальное общеобразовательное учреждение муниципального образования "Город Биробиджан" Еврейской автономной области.

4.12.2. Ежемесячная выплата не производится в период нахождения молодого специалиста в отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске, предоставляемом работнику, усыновившему ребенка, в период временной нетрудоспособности молодого специалиста в случае, если указанные периоды составляют календарный месяц и более, а также в случае заключения срочного трудового договора.

4.12.3. В случае расторжения трудового договора до истечения трех лет с момента его заключения по основаниям, указанным в статьях 78, 80, подпунктах 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, вся сумма полученных в качестве ежемесячной социальной выплаты денежных средств подлежит возврату молодым специалистом в бюджет муниципального образования "Город Биробиджан" Еврейской автономной области.

4.13. Стимулирующая надбавка за специфику работы устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, занимающим должности, относящиеся к профессиональной группе «Должности педагогических работников». Надбавка за специфику работы является обязательной, ежемесячной и устанавливается в размере 30%.

4.14. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», знак «Отличник народного просвещения», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации». Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно.

При наличии у работников, имеющих почетное звание и ученую степень, двух званий установление выплаты за звание производится по одному из оснований.

4.15. Информация о выплатах стимулирующего характера объявляется на собраниях, педсоветах, вывешивается на стендах.

V. Премнальные выплаты, носящие единовременный характер,

оказание материальной помощи

5.1. Работникам Учреждения на основании действующего Постановления мэрии города :

1) в пределах фонда оплаты труда выделять единовременные денежные поощрения в связи с юбилейными датами:

- работникам Учреждения в размере, определенном коллективным договором или принятым локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не более 5000 (пяти тысяч) рублей;

2) в пределах фонда оплаты труда предоставлять материальную помощь на погребение умерших членов семьи (мать, отец, жена, муж, дети) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;

3) в пределах экономии оказывать материальную помощь на погребение умерших работников Учреждения (при обращении родственников умерших работников) в размере 25 000 (двадцати пяти тысяч) рублей;

При выделении единовременного денежного поощрения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет.

VI. Заключительные положения

6.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.2. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

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.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

Принято на собрании коллектива Учреждения

Протокол от _____ № _____

Председатель собрания _____ Н.В.Проскокова

Уполномоченный

профсоюзного комитета В.А.Юхнова