

СОГЛАСОВАНО

Представитель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ детского сада  
«Родничок» с.Елгань Унинского района  
Кировской области

  
О.А. Шуклина  
Протокол № 3 от 24.01. 2019г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 4 от 24.01. 2019г.  
заведующая МБДОУ детского сада  
«Родничок» с.Елгань  
Унинского района Кировской области

  
Н.А.Лапшина



СОГЛАСОВАНО

Начальник МУ  
«Управление образования администрации  
Унинского района»  
Кировской области

  
Н. В. Шутова



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКОГО САДА «РОДНИЧОК»  
С.ЕЛГАНЬ УНИНСКОГО РАЙОНА  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» с.Елгань Унинского района Кировской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации Унинского района Кировской области от 29.12.2008 № 34 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Унинского района», постановлением администрации Унинского района Кировской области от 29.06.2018 № 194 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников подведомственных муниципальных организаций Унинского района Кировской области», (в редакции от 23.01.2019 № 21).

2. Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» с.Елгань Унинского района Кировской области (далее – детский сад, организация), подведомственного муниципальному учреждению «Управление образования администрации Унинского района Кировской области (далее — Управление образования).

Положение включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников утверждается приказом руководителя муниципального учреждения «Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» с.Елгань Унинского района Кировской области» по согласованию с муниципальным учреждением «Управление образования администрации Унинского района Кировской области» и подлежит согласованию с первичной профсоюзной организацией МБДОУ детский сад «Родничок».

## II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ должностей работников образования; утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда)

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

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

7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, выделенных муниципальным учреждением «Управление образования администрации Унинского района Кировской области» и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров, установленных настоящим Положением.

9. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемой

ими должности к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня помощник воспитателя	3 562 рублей
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня младший воспитатель	3 696 рубля
должностей педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель)	9 800 рублей
должностей руководителей структурных подразделений	5 538 рублей

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» второй квалификационный уровень: заведующий хозяйством	3696 рублей

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первый квалификационный уровень: машинист (кочегар) котельной	3430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» 2 квалификационный уровень: повар	3562 рубля

Выплаты компенсационного характера

13. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным данным Положением.

14. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ✓ выплаты при совмещении профессий (должностей);
- ✓ выплаты за расширение зон обслуживания;
- ✓ выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ выплаты за сверхурочную работу;
- ✓ выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ выплаты за работу в ночное время;

15. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

19. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

19.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

19.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается руководителем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

19.2. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 N 1114 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР", постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 N 546/25-5 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР".

19.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

19.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.3.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы

19.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный

день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

19.6. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

19.7. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### Выплаты стимулирующего характера

20. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных данным положением.

21. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты.

22. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и

(или) в абсолютном размере.

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

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

27. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

27.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

### **Показатели:**

#### **Здоровьесбережение**

- ✓ отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей
- ✓ заболеваемость (ниже среднеобластного от 0 до 15 дето/дней)
  - \*1 полугодие – с февраля по май,
  - \*2 полугодие с сентября по январь
- ✓ санитарное состояние всех помещений в группе
- ✓ проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, закаливание,
- ✓ мониторинг физического развития, прогулка
- ✓ положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе:
  - посещаемость составляет свыше 90%
  - посещаемость составляет от 85 до 90%
  - посещаемость составляет от 65% до 85%
  - 1 полугодие – с февраля по май,
  - 2 полугодие - с сентября по январь

#### **Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса**

- ✓ организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной основной образовательной программе ДОО, разработанной с учетом ФГОС ДО
- ✓ организация предметно-развивающей среды (оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)
- ✓ своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, учета оздоровительных мероприятий, протоколов родительских собраний, сведений о родителях и детях, портфолио

воспитанников

- ✓ выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»
- ✓ использование проектной деятельности в образовательном процессе
- ✓ использование ИКТ в образовательном процессе:
  - 2- владеет начальными знаниями
  - 3- умение составлять и демонстрировать презентации
- ✓ размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДООУ.
- ✓ инновационная деятельность

#### **Активное участие детей и сотрудников**

- ✓ в различных мероприятиях: районных, областных, всероссийских.
- ✓ издание печатной информации
- ✓ повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в городских семинарах)

#### **Работа с родителями**

- ✓ активные формы работы: родительское собрание, субботник, досуг
- ✓ качество, содержание, сменяемость наглядной информации
- ✓ отсутствие конфликтных ситуаций
- ✓ отсутствие задолженности родительской платы

#### **Особые условия работы (определяет руководитель)**

- ✓ непрерывный стаж в ДОО
- ✓ работа без больничных листов

27.2. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников Организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

27.3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

27.4. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

27.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
Свыше 10 лет	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

27.6. Выплаты за работу в организации, расположенной в сельском населенном пункте, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

27.6.1. Руководителям: заведующим.

27.6.2. Педагогическим работникам: воспитателям, музыкальным руководителям.

27.6.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное

образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

27.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

27.7.1. Показатели премирования:

-соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, соблюдение санитарных правил устройства и содержания учреждения.

-за качественную подготовку и успешное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ

-выполнение работы по должности отсутствующий в штатном расписании (сантехник, плотник, маляр, художник-оформитель, в роли артистов на утренниках, изготовление костюмов, декораций, расчистка снега, обкос травы, участие в ремонте, благоустройстве территории детского сада и т. д.)

-укрепление имиджа ДОО. Активная работа по созданию и функционированию сайта. Публикации в СМИ

-активное участие в общественной жизни своего учреждения, своего села, (активная работа в составе П/К, в работе профсоюзной организации, подготовка и активное участие в мероприятиях для работников ДОО, активное участие в субботниках, наставничество и т. д.)

- работа без больничных

- в связи с государственными и профессиональными праздниками

- юбилейными датами (50,55,60-летием)

- юбилейными датами детского сада.

- по итогам различных конкурсов, мероприятий, проверок.

27.7.2. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

27.7.3. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

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

27.7.4. Размеры и порядок выплат премий заведующему Организации устанавливается учредителем.

### III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

28. Заработная плата руководителя Организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда устанавливается муниципальным учреждением «Управление образования администрации Унинского района Кировской области».

Группа по оплате труда Организации устанавливается в соответствии с приказом муниципального учреждения «Управление образования администрации Унинского района Кировской области».

30. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников Организации устанавливаемой главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной подчиненности которого он находится, в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда Организации.

31. Руководитель Организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации и средней заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя организации).

32. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

33. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Организации представляется ежегодно до 1 марта в муниципальное учреждение «Администрация Унинского района Кировской области», которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

34. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

35. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу утверждается муниципальным учреждением «Управление образования администрации Унинского района Кировской области».

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

37. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливает главный распорядитель средств бюджета района, в ведомственной подчиненности которых он находится (далее – ГРБС), с учетом исполнения Организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемы ГРБС, выполнения муниципального задания, выполнения плана оказания платных услуг, качества финансового менеджмента Организации, и иные показатели, характеризующие деятельность Организации, и в пределах средств, предусмотренных Организацией на оплату труда с начислениями. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются ГРБС.

38. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем Организации и работодателем.

## V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

39. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации определяется Правительством Российской Федерации.

40. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

41. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

42. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утвержденным локальным нормативным актом организации.

43. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения (за исключением учреждений дополнительного профессионального образования)	
Профессор, доктор наук	400 рублей

Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300 рублей
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200 рублей

Оплата труда членов жюри конкурсов. Смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательной организации. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск

44. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. (Доплата до МРОТ не может осуществляться за счет стимулирующих выплат). В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

---