

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 81 комбинированного вида
Приморского района Санкт –Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников ОУ
Протокол № 7 от 31.05.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
№ 24/2 – О от 31.05.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида
Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2023г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы, для соблюдения установленных законодательством особенностей оплаты труда работников ОУ (далее - Учреждение).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга № 531-74 от 05.10.05 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с изменениями от 08.12.2016 г., Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г. «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся», с изменениями от 10.02.2023 г., Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» с изменениями от 02 июня 2021 г., других нормативных актов, регулирующих оплату труда работников государственных образовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения, расчет ставок, определение штатной численности работников образовательного учреждения, нормы рабочего времени педагогических работников регламентируются следующими документами:

- с Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении КО и администраций районов СПб, разработанной КО СПб;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 года;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах рабочего времени за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговоренных в трудовом договоре» (с изменениями на 29 июня 2016г);

- иными нормативными документами и локальными актами в области оплаты труда работников государственных образовательных учреждений.

4. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств федерального бюджета и от иной, приносящей доход деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- *система оплаты труда* - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- *базовая единица* – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- *базовый коэффициент* – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая для определения базового оклада;

- *базовый оклад* – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- *повышающий коэффициент* - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- *должностной оклад* – гарантированный минимум оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- *фонд должностных окладов* - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- *фонд надбавок и доплат* - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- *доплаты* – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- *надбавки* – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников ГБДОУ включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами Санкт-Петербурга содержащими нормы трудового права и особенностями оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих работников образования и/или профстандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов доплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) складывается из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

2.3. При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

2.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.5. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

2.6. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга; определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.7. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат

2.8. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядок и условия их применения в

пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Ш. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

- Размер базового оклада руководителя, специалиста, служащего устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент

- Размер должностного оклада руководителя, специалиста, служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

- Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста, служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1.

2. Расчет должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей (далее - руководитель).

2.1. Размер должностного оклада руководителя определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2. Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя (приложение 1 к Постановлению № 256)

2.3. Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

2.4. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.5. Коэффициент специфики работы (приложение 1 к Постановлению № 256) может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.6. Коэффициент квалификации (приложение 1 к Постановлению № 256) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации,

регламентирующим порядок проведения аттестации педагогических работников, на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

2.7 При определении *коэффициента масштаба* управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга (приложение 3 к Постановлению № 256)

Расчет должностного оклада руководителя определяется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

О рук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается Правительством Санкт-Петербурга. (приложение № 7 к Постановлению № 256)

3. Расчет должностного оклада специалиста (служащего)

3.1 Размер должностного оклада специалиста (служащего) определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.2 Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К},$$

где:

Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к Постановлению № 256.

3.3 Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

3.4. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга (приложение 1 к Постановлению № 256).

3.5. Категориям работников из числа специалистов (служащих), коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

3.6. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о 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.

3.7. Коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы (приложение 1 к Постановлению № 256).

3.8. Коэффициент квалификации (приложение 1 к Постановлению № 256) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

3.9. Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

3.10. Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$Oc = Bo + Bo \times K2 + Bo \times K3 + Bo \times K4,$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации

4. Установление денежных выплат и доплат отдельным категориям специалистов.

4.1. Оплата труда *медицинских работников*, работающих в государственном образовательном учреждении, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга в сфере здравоохранения, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается согласно приложению 1 к Постановлению № 256.

4.2. Работникам образовательных организаций (*молодым специалистам*), за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению N 9 к Постановлению № 256.

IV. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_c(o) = B \times T_k$,

где:

$T_c(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент.

2. Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле: Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

4. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

5. Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей, согласно приложения 2.

6.

V. Компенсационные выплаты.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормы.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных актах учреждения.

4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

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

- устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, согласно перечню работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики

РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями;

- специальная оценка условий труда в учреждении производится экспертной комиссией с привлечением организации, проводящей специальную оценку условий труда (оказывающей услуги в области охраны труда) и документально оформляется;

- выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах в размере до 12% от должностного оклада (ставки),

- конкретные сроки и размеры доплат устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения и выплачиваются одновременно с зарплатой за текущий месяц.

5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

7. В случае привлечения работника, с его согласия, к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- если работник, которому установлен должностной оклад, трудился в выходной или праздник неполный день, ему оплачивают фактически отработанные часы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. Месячная заработная плата работника, работающего в учреждении Санкт-Петербурга и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на календарный год, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Если месячная заработная плата работника ниже размера минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу, то работнику устанавливается доплата.

VI. Доплаты за дополнительную работу

1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

VII. Стимулирующие выплаты.

1. В целях поощрения работников учреждения в пределах фонда доплат и надбавок работникам устанавливаются стимулирующие выплаты.

2. Учреждение, в соответствии с законодательством, в пределах выделенных средств самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

3. Виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются и устанавливаются учредителем.

4. Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливаются в соответствии с разработанным Положением о материальном стимулировании работников образовательного учреждения.

5. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников ДООУ.

6. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный или временный характер.

7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться: в процентном отношении к должностному окладу, по балловой системе, в абсолютных величинах.

8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по распределению выплат и надбавок материального стимулирования работников ДООУ и утверждаются руководителем учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 «О

продолжительности рабочего времени (нормах рабочего времени за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговоренных в трудовом договоре» (с изменениями на 29 июня 2016г).

5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, а именно в рублях.

6. При выплате заработной платы Работодатель выдает Работнику расчетный листок, тем самым извещает Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7. Выплата заработной платы работникам учреждения производится двумя неравными частями 12 и 27 числа каждого месяца.

8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности, при предоставлении надлежаще оформленного листка нетрудоспособности до 24 числа текущего месяца, производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой предоставления листка временной нетрудоспособности.

IX. Заключительные положения

Настоящее Положение является основанием для разработки учреждением иных локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.