

Приложение 2

к Коллективному договору
Заведующий МБДОУ
д/с № 51 «Золотой орешек»
_____ В.В. Медведева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 51 «Золотой орешек»

г. Пятигорск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 51 «Золотой орешек» (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений города Пятигорска, подведомственных МУ «Управление образования администрации города Пятигорска», утверждённое приказом (приказ МУ

«Управление образования администрации г.Пятигорска» № 801 от 21.06.2021 г.) и на основании решения общего собрания МБДОУ д/с № 51 «Золотой орешек».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом требований трудового законодательства Российской Федерации, данным Положением. Положение предусматривает размеры ставок, должностных окладов (окладов) по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников за календарный месяц, либо за установленную норму часов педагогической работы в месяц применительно к соответствующим квалификационным уровням.

Заработная плата работников состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

до счета до минимального размера оплаты труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

1.3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу приведён в разделе 3.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 5.

1.7. Прочие вопросы оплаты труда работников учреждения приведены в разделе 6.

1.8. Нормы рабочего времени, порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 7.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 8.

1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 9.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется штатным расписанием на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), объема централизованных средств, используемых учреждением с учетом целевых показателей эффективности работы.

1.12. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» (далее - управление) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.13. Учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № 761н, не предусмотренных штатным расписанием.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностной оклад заведующего и заместителей заведующего учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда.

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий	24 577			

2	Заместитель заведующего по ФЭД	22 120			
3	Заместитель заведующего по АХЧ	22 120			

Примечание:

а) Вновь назначенным на должность заместителя заведующего и не прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада заведующего учреждением.

б) Заместителям заведующего учреждения устанавливаются предельные величины среднемесячной заработной платы и педагогических работников учреждения в соотношении 40% к 60%.

2.1.2. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	Первый уровень	Помощник воспитателя	6 304,00

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8 312,00
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9 374,00
3	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	10 531,00

Примечание:

В размеры ставок заработной платы педагогических работников, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№	Квалификационный уровень	Наименование должностей входящих в ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6 304,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Специалист по организации питания	6 923,00
2	3 квалификационной уровень	Шеф-повар	7 269, 00

2.1.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Дворник, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке белья, кастелянша, садовник, уборщик служебных помещений	5 320,00
Повар 3 разряда	5 500,00
Повар 4 разряда	6 930,00
Повар 5 разряда	6 016,00

Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	7 332,00
---	----------

3. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу

№	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные, учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, помощник воспитателя, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения с учётом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами города Пятигорска содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, производятся по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законодательством, содержащим нормы трудового права.

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Работы, связанные с мытьем посуды, при отсутствии средств малой механизации, с применением щелочей и других химических веществ	Помощник воспитателя	12%
2	За применение хлорсодержащего раствора	Машинист по стирке белья	12%
3	Работа у горячих плит, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, обвалкой птицы	Повара	12%

4.4. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

4.4.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4.2. Оплата за сверхурочную работу.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания,

увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)	Работник	100 %
2	При увеличении объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, замещение (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника)	Работник	100 %

4.4.4. Работникам МБДОУ за выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	За работу с сайтом учреждения	Работник	20%
2	За кружковую работу	Работник	20%
3	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Помощник воспитателя	30 %
4	За работу в системе АИС «Аверс»	Работник	15%
5	За работу «Мастер-класс», медико-педагогическими консилиумами, работу в аттестационных комиссиях	Работник	15%
6	За исполнение обязанностей секретаря педсовета	Работник	15%
7	За работу председателя ПК	Работник	25%
8	За оформление больничных листов	Работник	10%
9	За работу с архивом	Работник	20%
10	За работу ответственного за ОТ и ТБ	Работник	20%
11	За выполнение функций контрактного управляющего,	Работник	50%
12	За заведование консультативными пунктами	Работник	10%

Примечание:

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника.

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы или абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд оплаты труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, затраченного рабочего времени.

4.5. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

4.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах.

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Педагогическим работникам и специалистам за работу в образовательных учреждениях расположенных в сельской местности	Работник	25%

5. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

5.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

№	Виды выплат стимулирующего характера	Условия получения выплаты	Размер доплат (% , рубли) к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	За интенсивность и высокие результаты труда	- молодым специалистам	50%
		- педагогическим работникам реализующим программу дошкольного образования	2600 руб
		- музыкальным руководителям реализующим программу дошкольного образования	500 руб
		- помощникам воспитателя реализующим программу дошкольного образования	500 руб
		- за благоустройство территории учреждения;	25%
		- за личный вклад в общие результаты дея-ти ДОУ, в подготовке и организации социально значимых мероприятий для учреждения;	30%
		- за посещаемость детьми групп сверх установленного норматива;	2% за каждого ребенка
		- за самостоятельное создание среды развития ребенка;	20%
		- за реализацию инноваций, внедрение современных технологий;	10%
		- за участие в работе городских педагогических мастерских;	10%
		- разгрузочно-погрузочные работы;	25%
		- за организацию работы по Го и ЧС	15%
		- за работу с начислениями части родительской платы ЕГИССО;	15%
		- за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства;	15%
2	За качество выполняемых работ	- за организацию работы по ПДД;	15%
		- работникам за работу Новигатор ДОУ	15%
		- работникам ответственным за работу с ПФР;	30%
		- за работу с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru);	20%
		- работникам за работу с электронным документооборотом	20%
		- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности	20%
		- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности	30%
		- имеющим почетное звание "народный"	
		- "заслуженный"	
		- награжденным ведомственным почетным званием	30%

		(нагрудным знаком)	20% 15%
		<i>За наличие у работников квалификационной категории:</i> - прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности; - наличие I квалификационной категории; - наличие высшей квалификационной категории.	5% 15% 20%
3	За стаж непрерывной работы	- при стаже работы от 1 до 3 лет; - при стаже работы от 3 до 5 лет; - при стаже работы свыше 5 лет.	5 % 10% 15%
4	Премияльные выплаты по итогам работы	- по итогам работы за квартал; - по итогам работы за год; - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.	Рубли

Примечание:

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с действующим [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения работника в учебных заведениях с отрывом от производства, направленным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы, они поступили на работу в то же учреждение.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам муниципальных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;
- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- награждении наградами Ставропольского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы государственной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных учреждений на основании

приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения.

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

5.5. Выплаты работникам за результаты эффективной работы учреждения в целом осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы».

Основанием для оценки результативности и качества деятельности работника служит оценочный лист.

Оценочный лист работника - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные достижения в работе (баллы).

Работники учреждения периодически заполняют оценочные листы на бумажном носителе самостоятельно с логикой отражения самооценки результатов их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его оценочного листа приказом заведующего создается Рабочая группа по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Рабочая группа по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников в своей деятельности руководствуется Положением о Рабочей группе по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников за высокие результаты работы.

На основании сводного оценочного листа открытым голосованием Рабочая группа по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимает решение и оформляет его протоколом.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников, работников АУП и технического персонала.

Фонд выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы административно-управленческого персонала и педагогических работников планируется отдельно от фонда выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы технического персонала.

5.6. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

5.9. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам.

6. Прочие вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. Заместителю заведующего по финансово-экономическим вопросам учреждения устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2
2.	От 250 до 500 включительно	до 2,5
3.	От 500 до 800	до 3,7
4.	Свыше 800	до 4,0

6.2. Конкретный размер предельной кратности дохода заместителей заведующего к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, устанавливается заведующим.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

6.3. Расчет показателя предельной кратности дохода заместителей заведующего к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.4. В случае превышения предельной кратности дохода заместителя заведующего по ФЭВ к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

6.5. В исключительных случаях по решению заведующего, заместителю заведующего по ФЭВ может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

6.6. Расчет величины среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения

7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 1) 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 2) 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 3) 36 часов в неделю - воспитателю групп общеразвивающей направленности, старшему воспитателю.
- 4) 20 часов в неделю - учитель – логопед
- 5) 30 часов в неделю – педагог-психолог

7.2. Для женщин работающих в сельской местности из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю, для мужчин 40 часов. (ФЗ от 12.11.2019г № 372-ФЗ Трудовой кодекс ст 263.1).

7.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) воспитанников и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ.

Примечания.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает образовательную деятельность, воспитательную деятельность, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными инструкциями и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними, предусматривается уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение образовательной деятельности воспитателями регулируется расписанием занятий.

За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

8.1. Установленная при тарификации заработная плата педагогических работников выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация проводится 1 раз в год.

8.2. За время работы в период отмены образовательного процесса для несовершеннолетних воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-

вспомогательного и технического персонала производится из расчета заработной платы, установленной при составлении штатного расписания и тарификационных списков.

8.3. Тарификационные списки и штатное расписание работников ежегодно утверждаются заведующим учреждения по согласованию с учредителем с учётом мнения профсоюзного комитета учреждения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если она осуществлялась свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки.

9.2. Заработная плата совместителя складывается из почасовой оплаты из расчета 0,5 ставки должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- * Назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- * Разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди Работников;
- * Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- * Организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ- инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- * информирование Работников о службах помощи для ВИЧ- инфицированных.

11. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

11.1. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, регулируется следующими документами:

- положением о платных услугах;
- штатным расписанием (составляется с указанием источника оплаты) формируется в случае необходимости введения штатных должностей для сопровождения реализации платных услуг, ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами о назначении на соответствующую должность или для выполнения работ на условиях совмещения должностей по оказанию платных услуг, ведению предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами об установлении доплат за сопровождение платных услуг, ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами об установлении почасовой оплаты за оказание услуг по реализации платных услуг.

11.2. Размер средств, полученных от оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет в пределах 60% от доходов, полученных от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

11.3. Размер оплаты труда конкретного работника, задействованного в оказании платных услуг,

может устанавливаться:

- в форме фиксированного должностного оклада (при занятии должности по штатному расписанию платных услуг);
- в виде ежемесячной доплаты, устанавливаемой в кратных величинах относительно должностного оклада, в процентном соотношении к основным должностным окладам, в процентном соотношении от объема поступивших средств от оказания дополнительных платных услуг, либо в абсолютных величинах;
- согласно утверждённой калькуляции оплата производится за каждый час преподавательской работы по оказанию платных услуг.

Сумма часов преподавательской работы по оказанию платных услуг в месяц определяется в соответствии с учебно-тематическим планом по каждой из реализованных на платной основе программ.