Приложение № 3 к коллективному договору

Согласовано на общем собрании

работников МБДОУ № 10 г. Азова

Протокол №2\_от21.12.2012 г.

Утверждаю

Зав. МБДОУ № 10 г. Азова

Н.В.Усенко

приказ № 26/1 от 21.12\_.2012г

***ПОЛОЖЕНИЕ***

***об оплате труда работников МБДОУ № 10 г. Азова***

**Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ № 10 г. Азова (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Азовской городской Думы от 30.10.2008г. № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова», на основании постановления администрации г. Азова от02.07.2012г №1322 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова» с учетом постановления администрации города Азова от 26.07.2012г. №1591 и постановления администрации города Азова от 24.08.2012г. №1748 «О внесении изменений в постановление администрации города Азова от 02.07.2012 №1322» и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ№10 г. Азова.

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 к постановлению администрации г. Азова от 02.07.2012 № 1322. « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова»

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением №7 к постановлению Мэра города от 02.07.2012 № 1322. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова»

8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего положения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего положения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета муниципального образования «Город Азов» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования «Город Азов» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы**

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1-й квалифи-кационный  уровень | Помощник воспитателя | 4057 |

* + 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1-й квалифи-кационный  уро­вень | Младший воспитатель | 4465 |

* + 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1-й квалифи-кационный  уро­вень | Инструктор по физической культуре;  музыкальный руководитель; старший вожатый | 5160 |
| 3. | 3-й квалифи-кационный  уро­вень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, библиотекарь II категории | 5683 |
| 4. | 4-й квалифи-кационный  уро­вень | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), библиотекарь I категории | 5966 |

Примечания к подпункту 1.1.4:

2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

1.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер долж. Оклада (рублей) |
| 1. | 2-я квалифи-кационная  группа | Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 12849 |
| 2. | 3-я квалифи-кационная  группа | Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 11682 |

1.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

1.5. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным постановлением мэра города от 02.07.2012г. №1322, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* - выплаты 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);

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах МБДОУ № 10 г. Азова

2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.3. Доплата 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты к долж..окладу в % |
| 12. | Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива | До 25 |
| 14. | Работникам, ответственным за организацию питания в ОУ | до 15 |
| 16. | Пед. Работнику (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к подпункту 2.5.7:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки.

2.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по дошкольным учреждениям – 5 процентов.

**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным постановлением мэра города от 02.07.2012г. №1322, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах МБДОУ д/с № 10.

3.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

* повышающий коэффициент за квалификацию;
* надбавка за качество выполняемых работ;
* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

* второй квалификационной категории – 0,07;
* первой квалификационной категории – 0,15;
* высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием **(**нагрудным знаком) – до15процентов должностного оклада по основной долж­ности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.12. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.13. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.15. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

3.16. Работникам МБДОУ № 10 г. Азова осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Управлением образования администрации города Азова, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя МБДОУ № 10 г. Азова в соответствии с Положением о премировании.

3.16.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается МБДОУ № 10 г. Азова самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.16.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.16.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.17. Начиная с 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования администрации города Азова, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

**Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

4.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателей | Условия | | Количество баллов |
| Образовательные учреждения | | | | |  |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 | |  | |
| 2. | Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств,  учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства | за каждого обучающегося  (воспитанника) | 0,5 | |  | |
| 3. | Количество групп в дошкольных учреждениях | за 1 группу | 10 | |  | |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях  дополнительного образования детей: |  |  | |  |
|  | в многопрофильных | за каждого  обучающегося | 0,3 | |  |
| 5. | Превышение плановой (проектной) наполняемости  (по классам (группам) или по количеству  обучающихся) в общеобразовательных учреждениях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 | |  |
| 6. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 | |  |
|  |  | высшую квалификационную  категорию | 1 | |  |
| 7. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 | |  |
| 8. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гос.обеспечением в образовательных учреждениях | за каждого дополнительно | 0,5 | |  |
| 9. | спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 | |  |
|  | учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 | |  |
|  | групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 | |  |
|  | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 | |  |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 | |  |
| 12. | Наличие в образовательных учреждениях ( классах,  группах) общего назначения обучающихся  ( воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и  психического развития ( кроме специальных  ( коррекционных) образовательных учреждений ( классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений ( групп) компенсирующего вида | За каждого обучающегося  (воспитанника) | 1 | |  |

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Управлением образования администрации города Азова, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При наличии других показателей , не предусмотренных в пункте 4.2. настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации города Азова, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации города Азова.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся ( воспитанников) учреждений определяется:

В общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года; В учреждениях дополнительного образования детей и образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей ,занимающихся в нескольких кружках, секциях, группах, учитывается 1 раз;

4.7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

4.11. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов | | | |
| I  группа | II  группа | III группа | IV группа |
| 3. | Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно- производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации | Свыше  500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 р. в год.

5.3.  Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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 учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

**Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) ) педагогических работников, в зависимости от должности и (или)специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 « О продолжительности рабочего времени ( норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» .

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 « Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

6.4.  Часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 10 г. Азова, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется МБДОУ № 10 г. Азова самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Управления образования администрации города Азова, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.4. Руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю МБДОУ предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднесписочная численность  (человек) | Предельная кратность |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | до 50,0 | до 3,0 |
| 2. | свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| 3. | свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| 4. | свыше 150,0 | до 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается органом местного самоуправления по представлению Управления образования администрации города Азова. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Представитель работников:

Председатель Профсоюзного комитета

\_ Т.Н.Гусельникова

21. 12. 2012 г