


Приложение к коллективному договору № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ д/с
общеразвивающего вида № 1
 Дмитриева Я.В.
« 30 » сентября 2020 г.

Принято на общем собрании
работников 29.09.2020
протокол № 3
Председатель общего
собрания МКДОУ д/с
общеразвивающего вида
№ 1

 Шелухо Е.Е.

Утверждено приказом по МКДОУ
д/с общеразвивающего вида № 1
от 30.09.2020 № 20-д
Заведующий Шелухо Е.Е.



ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 1
(МКДОУ д/с общеразвивающего вида № 1)

г. Узловая

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников (далее - Положение) Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 1 (далее – Учреждение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 №948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» и на основании Положения администрации муниципального образования Узловский район от 20.06.2018 № 623 «Об условиях оплаты труда сотрудников библиотек муниципальных образовательных учреждений муниципальных учреждений муниципального образования Узловский район» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.10. Положение вступает в силу с момента утверждения и издания приказа руководителем Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01 июля 2014 года № 948 (с изменениями и дополнениями).

2.1.2. Должностной оклад, ставка работников образования Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.3. Работникам образования Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам определены в Положении об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённом постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями).

2.1.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

2.1.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Учреждения согласно Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённом постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями).

2.1.7. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.18. Работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.2. Особенности оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2.2. Оплата труда педагогических работников в Учреждении, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

2.2.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания;

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной педагогической работы осуществляется в основное рабочее время.

2.2.4. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

2.2.5. Установленная педагогическим работникам Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.6. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.2.7. За время работы в период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.2.8. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке федерального законодательства

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в том же или другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

2.2.9. Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, 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).

2.2.10. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

2.3.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

2.3.2. Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3.3. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

2.3.4. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.3.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя Учреждения

2.4.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений

относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение:

- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- педагог – психолог;
- инструктор по физической культуре;
- младший воспитатель

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливает руководитель учреждения, на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать шестикратного размера.

2.4.2. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

2.4.3. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Данное положение регулирует конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Заместитель заведующего по ВиМР – 12 %;

Шеф-повар – 12%;

Повар – 12%;

Подсобный рабочей кухни – 10%;

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

	Компенсационная выплата	Категория работника	Условия установления	Размер выплаты
3.3.1.	За работу в ночное время	Сторожа	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 50 %
3.3.2.	Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон	Максимальными размерами не ограничивается
3.3.3.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,	сторожа	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее

				<p>двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в 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. (Либо по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха)</p> <p>Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.</p>
3.3.4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени.	Воспитатели, младшие воспитатели, сторожа, операторы котельных	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Размер устанавливается в соответствии с статьями 149, 152 Трудового кодекса РФ
3.3.5.	За организацию обучения в группах общеразвивающей направленности на	Педагогические работники		10% -20%

основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья			
--	--	--	--

3.4. Выплаты за дополнительную работу не входящую в круг основных обязанностей.

	Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей	Условия установления	Размер выплаты
3.4.1	За ведение и оформление видеотеки, фотоархива, оформление фотоматери- алов;	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%- 30%
3.4.2	За ведение официального Интернет - сайта учреждения	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-20%
3.4.3	Заведование кабинетом (на основе оформленного паспорта): Мастерские Спортивный зал Музыкальный зал Музей (при наличии паспорта) Другие	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	15%-30%
3.4.4	Организация питания воспитанников (с ведением документации). (1 чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-50%
3.4.5	За работу с коллективным договором, по социальной защите работников учреждения (1 чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
3.4.6	За организацию работы с социально- неблагополучными семьями (1 чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
3.4.7	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных	Выплата устанавливается на учебный год на	10-50%

	систем «Сетевой Город. Образование», «Е-услуги. Образование» (1 человек)	основании показателей работы за предшествующий учебный год.	
3.4.8	За участие в работе по исполнению ФЗ РФ от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-30%
3.4.9	За ведение документации по ОТ и обеспечение охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5-30%
3.4.10	За организацию бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (для детских садов и учреждений в которых отсутствует заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-30%
3.4.11	Педагогам, закрепленным за группами и помещениями для ведения образовательной деятельности.	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-15%

3.5. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

4.5. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по показателям эффективности результатов профессиональной деятельности работников Учреждения определяются руководителем Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, состав которой утверждает руководитель Учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на учебный год (с сентября по август) на месяц, квартал, полгода, год в зависимости от изменяющихся условий труда, в связи с острой проблемой.

4.7. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

-персональный повышающий коэффициент;

-выплаты стимулирующего характера;

-премии

4.8. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам определяются в соответствии с установленными в Учреждении локальным актом (Порядок начисления и распределения стимулирующих выплат), принятым общим собранием и утвержденным руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

4.9. Педагогический работник может быть лишен стимулирующих выплат. Решение о лишении стимулирующих выплат принимается заведующим детским садом по согласованию с представительным органом работников.

4.10. Основанием для лишения доплат могут быть следующие случаи:

- окончание срока действия выплат.
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты.
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение профессиональной этики, создание конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса;
- несчастный случай с ребенком;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) ребенка.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями).

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

5.2. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Размер материальной помощи определяется до 3 тысяч рублей.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- длительной (4 месяца и более) болезни работника;
- смерти близких родственников работника;
- последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций по месту непосредственного проживания работника.

5.3. Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

5.4. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

5.4.1. Устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере 10% к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам,

заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль Л.С. Выготского;
- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность».

5.4.2. Устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере 8% стимулирующая выплаты к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений; награжденных ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации при награждении:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации;

Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации.

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

5.5. Работникам Учреждения один раз в календарном году производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Лицам, работающим по совместительству, пособие выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на его получение.

Пособие не выплачивается работникам, получившим его в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в образовательные Учреждения муниципального образования Узловский район.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

Работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждения.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная

плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7.В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014. № 948 (с изменениями и дополнениями).