

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
«Детский сад №5 «Яблочко»
села Новозаведенного»
Г.М. Савельева
приказ от 05.02.2018г. № 29/ОД



Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад №5
«Яблочко» села Новозаведенного»
А.С. Саркисян
«05» февраля 2018г.



Положение
об оплате труда работников муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Яблочко» села Новозаведенного»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Яблочко» села Новозаведенного» (далее - МКДОУ) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казённых учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013г. №784 – пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казённых, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 27 октября 2017 г. № 1908 «Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дошкольное образование, а также предоставление услуг по дневному уходу за детьми».

2. Система оплаты труда работников МКДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края и нормативными правовыми актами Георгиевского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

муниципальных (государственных) гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. Система оплаты труда работников МКДОУ устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органом местного самоуправления Георгиевского городского округа Ставропольского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя ДОУ.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников данного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Выплаты компенсационного характера работникам МКДОУ устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено правовыми актами Георгиевского городского округа Ставропольского края.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должно-

стей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Объём средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

7. Заработная плата заведующего ДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада заведующего ДОУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности учреждения.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего ДОУ в процентах к его должностному окладу.

9. Главный распорядитель бюджетных средств Георгиевского городского округа Ставропольского края устанавливает заведующему ДОУ выплаты стимулирующего характера.

Соотношение средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников ДОУ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы заведующего и работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников ДОУ устанавливается администрацией Георгиевского городского округа Ставропольского края, осуществляющей функции и полномочия учредителя ДОУ.

Заведующему МКДОУ выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ДОУ и его заведующего.

Условия оплаты труда заведующего МКДОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с

руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

10. Штатное расписание МКДОУ утверждается заведующим ДОУ по согласованию с управлением образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

11. Управление образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных им муниципальных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

12. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Георгиевского городского округа Ставропольского края.

13. Фонд оплаты труда формируется МКДОУ на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Георгиевского городского округа Ставропольского края, размеров субсидий, предусмотренных МКДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ) объемов централизованных средств и используемых МКДОУ с учетом использования им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

Раздел 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе

«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3885

2.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе

«Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6836
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	7876

2.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе

«Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством
	5316

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

2.4.1. Размеры окладов рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ: сторож, дворник, оператор котельной	3664 рубля
2 разряд работ: Кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3838 рублей
3 разряд работ: подсобный рабочий по кухне, повар	4013 рублей
4 разряд работ: Повар	5060 рублей
5 разряд работ: Повар	5118 рублей

2.4.2. Оплата труда сторожей производится из расчета часовой тарифной ставки (оклада) по суммированному учету рабочего времени. Учетным периодом считается 12 месяцев (один год).

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края на 2018-2021 годы. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МКДОУ повару, подсобному рабочему кухни и рабочему по стирке и ремонту спецодежды и белья по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты в размере 12 процентов оклада за работу с вредными условиями труда.

Педагогическим работникам МКДОУ, по результатам проведенной в 2015 г. специальной оценки условий труда, а именно: трём воспитателям, за напряженность трудового процесса производить выплаты компенсационного характера в размере 4% от должностного оклада.

Заведующий учреждением проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда».

3.5. 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):

№ П/ П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1.	Специалистам за работу в МКДОУ, расположенных в сельской местности	25
2.	Помощникам воспитателей МКДОУ за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

3.5.4. Работникам МКДОУ, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по согласованию сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) 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 за-

зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МКДОУ.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

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

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 МКДОУ, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в заинтересованности в эффективном функционировании МКДОУ.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МКДОУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующим МКДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников МКДОУ.

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).

4.2. В МКДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за наличие квалификационной категории;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1. Денежные выплаты воспитателям МКДОУ, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000,0 рублей;

4.3.2. Педагогическим работникам МКДОУ за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

4.3.3. Работникам МКДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда и др.);

4.3.4. Работникам, ответственным за организацию питания в МКДОУ.

Размер выплат, указанных в подпунктах 4.3.2-4.3.4, устанавливается работникам раз в полугодие (в январе и июле) в абсолютных размерах в соответствии с количеством набранных баллов по оценочным листам и денежной стоимости одного балла. Устанавливаются стимулирующие выплаты по истечении испытательного срока. В случае отсутствия испытательного срока по истечении 2 месяцев со дня приема на работу.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей качества и эффективности предоставления образовательных услуг», утверждаемого заведующим учреждением.

Работникам, выходящим из отпуска по уходу за ребенком, денежные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с первого месяца работы пропорционально количеству баллов в их предыдущих оценочных листах.

Работникам, вновь принятым на работу, по решению комиссии по стимулирующим выплатам, при наличии свободного фонда стимулирующих выплат, выплачиваются денежные выплаты за качество выполняемых работ с первого месяца работы в размере должностного оклада работника.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

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

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяется в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников МКДОУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего МКДОУ «Детский сад № 5 «Яблочко» села Новозаведенного» по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок и размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МКДОУ.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего МКДОУ с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МКДОУ планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКДОУ

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования Российской Федерации.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.5. Концертмейстерам, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в учреждении, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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.

В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности.

В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения; расширения зоны обслуживания; выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная денежная выплата воспитателям дошкольных учреждений не увеличивается.

5.7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении.

5.8. Заведующий учреждением проверяет документы об образовании и устанавливает приказом работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении, помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель.

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

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 преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.