

СОГЛАСОВАНО

Министр образования
Кировской области



[Signature]
О.Н. Рысева

« 14 » *января* 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КОГ ОБУ для детей-сирот
«Детский дом с. Спас-Талица
Оричевского района



[Signature]
С.А. Кружеленкова

« 14 » *января* 2019 г.

Председатель профкома КОГ ОБУ
Для детей-сирот «Детский дом с.
Спас-Талица Оричевского района



[Signature]
Н.И. Питиримова

« 14 » *января* 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ-
СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«ДЕТСКИЙ ДОМ С. СПАС-ТАЛИЦА ОРИЧЕВСКОГО РАЙОНА»**

[Handwritten signature]

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Кировского областного государственного образовательного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детского дома с. Спас-Талица Оричевского района» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 (ред.от 16.06.2014) «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Кировского областного государственного образовательного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детского дома с. Спас-Талица Оричевского района» подведомственного министерству образования Кировской области (далее – организация).

Положение включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников утверждается приказом руководителя организации по согласованию с министерством образования Кировской области и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников;
базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;
минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, выделенных министерством образования Кировской области, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. Организация в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным положением об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций, утвержденным министерством образования Кировской области.

9. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

10.1. В образовательных организациях, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (детских домах), за исключением общеобразовательных организаций:

Профессиональные квалификационные группы	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3696 рублей
должностей педагогических работников	9800 рублей

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и составляют:

Профессиональные квалификационные группы	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3696 рубля
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3959 рублей

12. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и составляют:

Профессиональные квалификационные группы	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3430 рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3562 рублей <i>в зависимости от уровня</i>

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и составляют:

Профессиональные квалификационные группы	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	3696 рубля
ПКГ «Врачи и провизоры»	4750 рублей

Выплаты компенсационного характера

14. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

15. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

17. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

18. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

20.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

20.1.2. За иные особые условия работы в организации устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, воспитатели, врач, медсестры, швея младшие воспитатели, повара, кухонный работник, уборщица, машинисты по стирке белья, водители, рабочий по обслуживанию здания, дворник, кладовщик, кастелянша, тракторист.	до 10
Специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, воспитатели (в специальных (коррекционных) группах)	до 10

20.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

20.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20.2.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20.2.3. Выплата 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. Размер выплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Руководство методическим объединением, музеем	до 10

20.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

20.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

20.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплаты стимулирующего характера

21. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 №154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

22. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
 выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях),
 расположенных в сельских населенных пунктах;
 персональный повышающий коэффициент к окладу;
 премиальные выплаты.

23. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах и(или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

26. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

27. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

28. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

28.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

№ п/п	Показатель выплат	Критерии оценки	Размер выплат в % к должностному окладу
	1. Педагогические работники		
1.	Внедрение современных образовательных технологий	1. Использование электронных образовательных ресурсов и Интернет-ресурсов. 2. Использование современных форм планирования работы, ведения мониторинга успешности освоения воспитанниками образовательной программы.	до 5% до 5%
2.	Участие в методической работе, коллективных педагогических проектах организации	Участие в деятельности методических объединений, рабочих групп по разработке программ, проектов, реализации	до 10%

		программы социализации детей, подготовке их к передаче в семью.	
3.	Исполнительская дисциплина.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности, информации, отсутствие замечаний по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.	до 10%
	2.Остальные категории работников.		
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	1.Качественное проведение генеральных уборок, участие в работах по благоустройству территории. 2.Обеспечение сохранности имущества, оборудования, инвентаря. 3.Экономия коммунальных расходов: - более 5% - менее 5%	до 10% до 5% до 10% до 5%
2.	Исполнительская дисциплина.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности, информации; отсутствие замечаний по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.	до 10%

28.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 5
От 5 до 10 лет	до 10
Свыше 10 лет	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

28.3. Выплата за наличие квалификационной категории (классности):

28.3.1. Педагогическим работникам в образовательных организациях устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

28.3.2. Водителям автомобилей в образовательных организациях производится с целью учета профессионального мастерства ежемесячно в соответствии с присвоенной соответствующей классностью (согласно «Квалификационному справочнику профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утвержденному постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102 «Об утверждении квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады»).

Основанием присвоения водителям автомобилей 1 и 2 класса является наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления соответствующими категории транспортных средств:

3 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д»;

2 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Е» или «D» или «D» и «Е»;

1 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «D» и «Е».

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие квалификационной категории (классности) водителям автомобилей:

Квалификационная категория (классность)	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
3 класс	не устанавливается
2 класс	до 10
1 класс	до 25

Квалификация 2 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса, квалификация 1 класса – при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2 класса.

Выплата за наличие квалификационной категории (классности) водителям не осуществляется за время нахождения автомобиля на ремонте».

28.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание

(в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии у работника трех оснований (наличия ученой степени, почетного звания, ведомственной награды) выплата производится по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды».

28.5. Выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных организаций (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах:

28.5.1. Руководителям: директору, заместителям директора, главному бухгалтеру.

28.5.2. Педагогическим работникам: учителю-логопеду, учителю-дефектологу, воспитателям, социальному педагогу, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю.

28.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: бухгалтеру, врачу, медицинским сестрам, механику, и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

28.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности (включая реализацию педагогическими работниками образовательной программы повышенного уровня), важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

28.7. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

29. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается министерством образования Кировской области.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования Кировской области.

31. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя этой организации, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

32. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, и его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

33. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя организации и составляют:

Должность	
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	на 25% ниже должностного оклада руководителя
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	на 30% ниже должностного оклада руководителя
Главный бухгалтер	на 25% ниже должностного оклада руководителя

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

35. Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю подведомственной организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

36. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в соответствии с правовыми актами министерства образования Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

37. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению) заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

38. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством образования Кировской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

39. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

40. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

41. Работникам, выполняющим педагогическую работу в объеме, превышающем норму часов педагогической работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

42. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

43. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, воспитателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате за часы педагогической работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

44. Работникам организаций может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

45. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а так же за счет средств доходов оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Содержание: 1. Введение. 2. Описание работы. 3. Заключение. 4. Список литературы.

1. Введение. 2. Описание работы. 3. Заключение. 4. Список литературы.

1. Введение. 2. Описание работы. 3. Заключение. 4. Список литературы.

1. Введение. 2. Описание работы. 3. Заключение. 4. Список литературы.

1. Введение. 2. Описание работы. 3. Заключение. 4. Список литературы.



Проинумеровано, прошито и
скреплено печатью 14
(четырнадцать) листов.
Директор детского дома
С.А. Кружеленкова