

Муниципальное автономное  
образовательное учреждение «Средняя  
общеобразовательная школа № 43 с  
углубленным изучением предметов  
художественно-эстетического цикла» г.  
Перми

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 43  
\_\_\_\_\_ А.А. Деменова  
«09» сентября 2013 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

«09» сентября 2013 г. № \_\_\_\_\_

о системе оплаты труда сотрудников  
структурного подразделения «Группы  
детского сада» МАОУ СОШ № 43 и  
распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда на 2013–2014  
учебный год

### 1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) «Групп детского сада» МАОУ СОШ № 43 г. Перми разработано в соответствии с:

- решением Пермской городской Думы от 22.09.2009 г. № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми»;

- постановлением администрации города «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному главой администрации города от 20.10.2009 № 705;

- методические рекомендации, утвержденные приказом министерства образования Пермского края от 30.06.2009г № СЭД-26-01-04-172 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края»;

- методические рекомендации по распределению стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений г. Перми, утвержденные приказом начальника департамента образования администрации г. Перми от 21.10.2009 г. № 1100 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации города Перми»;

- приказом начальника департамента образования от 29.06.2011 г. № СЭД-08-01-09-470 «Об утверждении методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда»;

- трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников включает в себя:

- базовую часть, рассчитанную на основе детодня, и компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения;
- стимулирующую часть – выплаты за результативность и качество выполняемых работ, которые устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящим положением устанавливаются перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок премирования и оказания материальной помощи работникам учреждения.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер базовой части работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неопределенный срок, указываются в трудовом договоре.

1.6. Заработная плата работника устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего учреждения.

## **2 Основные условия оплаты труда**

2.1. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается с учетом компенсаций и социальных выплат и не может быть ниже МРОТ, установленной Федеральным законом 01.06.2011 г. № 106–ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

## **3 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с результатами аттестации рабочих мест и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры компенсационных выплат (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которая начисляется на всю заработную плату)

определяются в абсолютных размерах или в процентах к заработной плате, рассчитанной на основе детодня для воспитателей, младших воспитателей, помощников воспитателей, педагогов дополнительного образования и от должностного оклада для других работников учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении или в суммовом выражении (абсолютная величина).

3.5. Выплаты производятся:

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

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки;

– выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются с учетом содержания и объема дополнительной работы;

– доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ));

– доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы;

– доплата за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра);

– оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ);

– оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

#### **4 Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Стимулирующие и иные поощрительные выплаты исчисляются как в процентном, балльном, так и в суммовом выражении. Стимулирующие и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом Работодателя.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

4.5. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседании комиссии по распределению материального стимулирования (1 раз в месяц или 1 раз в квартал) и утверждается приказом руководителя. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества и результативности работы, установленные по каждой стимулирующей выплате.

4.7. Выплаты могут быть постоянными (на год, квартал, месяц) и разовыми (по итогам работы за месяц, за достижение определенного результата).

4.8. При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- использование комплексного анализа результатов труда и единые критерии оценки для всех работников.

4.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат (не начисляются) в случаях:

- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.

4.10. Решение о не начислении (лишение) и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом Работодателя на основании решения комиссии по распределению материального стимулирования.

## **5 Порядок премирования**

5.1. В случае экономии фонда оплаты труда, а также за счёт внебюджетных источников, средства могут быть направлены на премирование работников структурного подразделения «Группы детского сада».

5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

5.3. В структурном подразделении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

Премиальные выплаты производятся за:

- активное и творческое участие в подготовке и проведении институциональных, городских, районных, краевых, общероссийских мероприятий;
- профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с государственными праздниками (День дошкольного работника, 8 Марта, 23 февраля, Новый год);
- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе;
- высокие результаты по итогам года;
- высокий уровень работы с родителями;
- своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- общественную работу в коллективе;
- за подготовку и сдачу учреждения к новому учебному году;
- за юбилейные даты рождения (50; 55; 60).

5.4. Премия начисляется по приказу Работодателя за фактически отработанное время от 1000 рублей и максимальными размерами не ограничивается. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Снижение премии может производиться за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

5.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

5.7. За счет экономии стимулирующей части фонда платы труда по соответствующей категории работников учреждения могут устанавливаться иные выплаты.

5.8. Иные выплаты – это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

## **6 Порядок оказания материальной помощи**

6.1. Работникам структурного подразделения «Группы детского сада» может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- помощь в оплате санаторно-курортного лечения;
- на оздоровление во время ежегодного отпуска;
- на лечение и протезирование зубов;
- тяжёлое материальное положение-приобретение одежды, мебели, бытовой техники.

6.3. Материальная помощь может быть выплачена одновременно всем работникам с целью их социальной защищённости.

6.4 Материальная помощь устанавливается от 3000 рублей и максимальными размерами не ограничивается.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника.

## **7 Порядок приостановления выплат**

7.1. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств директор образовательного учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## **8 Заключительные положения**

8.1. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы законодательства Российской Федерации.

8.2. Положение вступает в силу с момента утверждения его директором образовательного учреждения и действует до замены новым.

Заместитель директора  
по научно-методической работе

С.Н. Шуваева

Заместитель директора  
по дошкольному образованию

Л.К. Чегляева

**ПРИНЯТО**

протокол заседания

общего собрания работников

от « 09 » сентября 2013 г. № 3