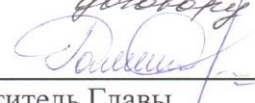


*Приложение № 1
к коллективному
договору*

Согласовано 

Первый заместитель Главы
Администрации
Палласовского муниципального района
Гамидова С.Ш.

Согласовано 

заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Шевякова Е.Ю.

Утверждено

Приказом Комитета по образованию
Администрации Палласовского
муниципального района
Волгоградской области
от «19» 10 2016 г. № 244

Согласовано 

Председатель профсоюзного комитета
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад «Берёзка» г.Палласовки
Волгоградской области
Жевак А.С.

Положение

об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка» г.Палласовки
Волгоградской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Палласовского муниципального района, утвержденного постановлением Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области от 29.09.2016г. №423.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка» г.Палласовки Волгоградской области (далее именуется - учреждение), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения в части субвенции из областного бюджета формируется на основании нормативов, установленных Постановлением Администрации Волгоградской области.

Фонд оплаты труда учреждения, финансируемый в части оплаты труда из муниципального бюджета, формируется на календарный год на основании действующего штатного расписания.

Объем средств в учреждении на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за общий стаж работы) за счет бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда по окладам.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Палласовского муниципального района.

При индексации базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников в пределах выделенного фонда оплаты труда на текущий календарный год.

1.8. Положение об оплате труда учреждения утверждается приказом Комитета по образованию Администрации по согласованию с заместителем Главы администрации, координирующим деятельность учредителя, и заместителем Главы администрации, курирующим вопросы экономики и финансов.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры должностных окладов заработной платы работников (далее именуемый – должностной оклад) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных учредителем;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.3. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в четыре раза, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и Администрации Палласовского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4, применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

2.6.1. Один раз в год производится тарификация педагогических работников, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих

в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения) относятся:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класса), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – четыре процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – шесть процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – восемь процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – десять процентов (включительно) должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на

рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу, ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной ставки 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3.2 Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к должностному окладу, и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базового окладу (должностному окладу) (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый должностной оклад, и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения.

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - в) надбавка за наличие учетной степени, почетного звания.
- 3) выплаты за общий трудовой стаж
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год).
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.
 - в) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждениями).

4.2 Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к должностному окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образуют новый должностной оклад.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, надбавка за качество выполняемых работ, надбавки за

общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

4.4.1 Надбавка за интенсивность:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

-за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы.

Размер надбавки за интенсивность не должен превышать 50 процентов должностного оклада в месяц.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ не должен превышать 50 процентов должностного оклада в месяц.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к должностному окладу в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения

аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которых начинается со слова "Народный" - до 50 процентов от должностного оклада, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в пунктах 4.4. и 4.5. настоящего Положения не должны превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается работнику пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада; премии за год – 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

4.8.3 Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждениями).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

4.8.4. Лишение премии работников учреждения производится в следующих случаях:

- нарушение Устава детского сада, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов;
- нарушение трудовой дисциплины;
- некачественное выполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение требований по ведению документации;
- нарушение субординации и профессиональной этики.

4.9. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, составляет 1 год.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости управляемого им учреждения (штатная численность работников учреждения, масштаб и сложность руководства; совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое). Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от отнесения соответствующего учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается в кратности от 1 до 3.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и

средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы 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.

5.6. Руководителю учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7 К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 процентов от должностного оклада;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 15 процентов от должностного оклада;

- при стаже работы свыше 15 лет – 20 процентов от должностного оклада.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении руководителя учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год и выплачиваются за счет

экономии средств фонда оплаты труда.

- единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада и выплачивается из экономии средств фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8 Лишение премии руководителя учреждения производится в следующих случаях:

- нарушение Устава детского сада, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов;
- нарушение трудовой дисциплины;
- некачественное выполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение требований по ведению документации;
- нарушение субординации и профессиональной этики.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127

- Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета по образованию Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.2. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых настоящим Положением.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Заведующая

МКДОУ «Детский сад «Берёзка»

г.Палласовки Волгоградской области

_____ Е.В.Суббота