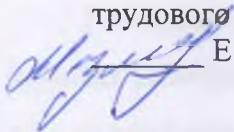


СОГЛАСОВАНО:
Председатель совета
трудового коллектива
Е. А. Мезенцева



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 50»
О.Т. Жильцова

Приказ № 55- Од от
«07» декабря 2016 г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 50»
г. Находка

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 50» г. Находка (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Уставом МБДОУ «Детский сад № 50» г. Находка (далее - учреждения), Постановлением администрации Находкинского городского округа от 28.06.2013г. № 1328 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа». в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников учреждения, регулирования порядка и условий оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и являются обязатель-

ными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к трудовому договору, заключаемому между работодателем и работником.

1.5. Гарантированный размер оплаты труда педагогических работников учреждения, включая размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, должен составлять в среднем не менее 80% от средней заработной платы в сфере общего образования в Приморском крае.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Количество педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы на долю ставки (0,95 - 0,25) не должно превышать 15% от общего числа ставок педагогических работников в штатном расписании учреждения.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с Решением Думы Находкинского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.10. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия распределения компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителями учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом рекомендаций по установлению размеров окладов ра-

ботникам учреждений

2.2. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Размеры окладов работников учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4. Размеры окладов работников учреждений общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5. К окладам работников учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: за квалификационную категорию; за специфику работы в учреждениях; за выслугу лет.

2.6. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Квалификационная категория учитывается при установлении окладов при работе педагогических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.7. К окладам работников установленным по ПКГ применяется повышающий коэффициент за специфику работы в логопедическом пункте.

Размеры повышающих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются в случаях, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, устанавливаемые к окладам педагогических работников:

п/п	№	Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Педагогические работники общеобразовательных учреждений			
.1.	1	Высшая квалификационная категория	1,5
.2.	1	Первая квалификационная категория	1,2

2.8. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работ:

п/п	№	Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
	1	от 1 до 5 лет	1,1
	2	от 5 до 10 лет	1,15
	3	от 10 до 15 лет	1,25
	4	свыше 15 лет	1,3

В стаж работы засчитывается:

а) для педагогических работников все время работы на педагогических должностях, как по основной работе, так и работе по совместительству в образовательных организациях независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности;

б) для прочих работников все время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в образовательных организациях независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 ТК РФ.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Применение повышающего коэффициента образует новый оклад. Применение иных корректирующих коэффициентов к должностному окладу работников учреждения не допускается.

2.10. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = Op_{кг} \times ПК$, где:

R_{op} – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

ПК - повышающий коэффициент.

В случаях, когда работнику предусмотрено несколько корректирующих коэффициентов, устанавливается суммарный корректирующий коэффициент ($P_{op} = \text{Опкг} \times \sum \text{ПК}$).

2.11. В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года ($P_{op} = \text{Опкг} \times \sum \text{ПК} + 100$ руб.).

2.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

При 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.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением - от 20% до 100%;

д) иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), по результатам аттестации рабочих мест.

Минимальная величина доплаты не может быть менее 4% оклада.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

3.6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в следующих размерах:

- районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

№ п/п	Выплаты компенсационного характера	Размер выплат
1	2	3
3.7.1.	За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% оклада за каждый час работы в ночное время
3.7.2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работы в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.7.3.	За совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы в пределах рабочего времени	<p>Устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p> <p>а) совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера) 100 % от оклада</p> <p>б) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника 100 % от оклада</p> <p>в) совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера) 50 % от оклада</p> <p>Фонд заработной платы по вакантной должности может быть использован для установления доплат как одному, так и нескольким</p>

		лицам. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.
3.7.4	За сверхурочную работу	Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада, ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
3.7.5.	За ведение табеля учета рабочего времени сотрудников МБДОУ	10% оклада
3.7.6.	За разъездной характер работы	10 % оклада
3.7.7.	За исполнение обязанности по охране труда и технике безопасности	25 % оклада

3.8. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, утвержденных руководителем образовательного учреждения с учетом Рекомендаций управления образования администрации Находкинского городского округа по установлению стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных и иных учреждений Находкинского городского округа, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), став-

кам заработной платы или в абсолютных размерах.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

4.4. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы производится четыре раза в год по итогам предыдущего квартала на срок последующего квартала на основании критериев, установленных настоящим Положением, что позволяет учитывать динамику достижений. Каждой категории персонала устанавливаются показатели премирования по итогам работы.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6.1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы труда устанавливаются приказом руководителя по соглашению с выборным союзом трудового коллектива и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников учреждения в виде доплат за:

№ п/п	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат (процент от оклада)
4.6.1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов по итогам работы за квартал).	20 %
4.6.1.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов по итогам работы за год).	50 %
4.6.1.3	Контроль соблюдения санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ	20 %
4.6.1.4	Обеспечение качественного питания, отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	25 %

4.6.1.5	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка программ и внедрение программ, сопровождающих воспитательный процесс.	15 %
4.6.1.6	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	25 %
4.6.1.7	Хорошая исполнительская дисциплина (высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов, соблюдение финансовой дисциплины)	30 %
4.6.1.8	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности сотрудника)	25 %

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.7.1. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу.

4.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя по соглашению с выборным союзом трудового коллектива и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников учреждения за:

№ п/п	Выплаты за качество выполняемых работ	Размер выплат
4.7.2.1	Оперативность и профессионализм работника учреждения в решении вопросов, входящих в его компетенцию (высокий уровень формирования предметно-пространственной развивающей среды в учреждении).	50 %
4.7.2.2	Повышение уровня педагогического мастерства (открытые занятия, руководство творческими кружками).	30 %
4.7.2.3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (по результатам проверок, внутреннего контроля).	30 %
4.7.2.4	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	50 %
4.7.2.5	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки.	40 %
4.7.2.6	Качественное информационное обеспечение воспитательного процесса в учреждении, отсутствие замечаний по выполняемой работе.	20 %
4.7.2.7	Низкий уровень показателя заболеваемости в группе.	20 %

4.8. Премииальные выплаты по итогам работы

4.8.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.8.2. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий:

№ п/п	Виды премиальных выплат	Размер премиальных выплат:
4.8.2.1.	В честь юбилейных дат – 50, 55, 60 лет.	5 000 руб.
4.8.2.2.	В честь юбилейных дат – 65, 70, 75 лет.	10 000 руб.
4.8.2.3.	В честь праздничных дат: День дошкольного работника, День защитника отечества, Международный женский день, День бухгалтера.	3 000 руб.
4.8.2.4.	Активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении (конкурсы, выставки, олимпиады и т. д.)	1 место – 3 000 руб. 2 место – 2 000 руб. 3 место – 1 000 руб.
4.8.2.5	По итогам подготовки к началу учебного года: своевременное и качественное проведение ремонтных работ, эффективность проведения работ по благоустройству территории учреждения, подготовка групп и кабинетов к новому учебному году.	5 000 руб.
4.8.2.6	По итогам проведения мероприятий городского, краевого, регионального и других уровней, подготовку призеров конкурсов, соревнований.	1 место – 10 000 руб. 2 место – 5 000 руб. 3 место – 3 000 руб.
4.8.2.7	Санитарное, эстетическое состояние групповых помещений, закреплённых участков, техническое и технологическое состояние оборудования, инвентаря.	3 000 руб.
4.8.2.8	Результативный контроль за организацией работы пищеблока по приготовлению блюд, норм закладки продуктов, технологией приготовления и нормой выдачи готовых блюд поварами.	3 000 руб.
4.8.2.9	Степень важности выполняемых работником учреждения заданий, эффективность достигнутых результатов.	5 000 руб.
4.8.2.10	Инициативность, творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда, совместительство профессий	5 000 руб.
4.8.2.11	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения, освоение и внедрение инновационных методов работы	10 000 руб.

4.8.3. Административный персонал премируется, кроме выше перечисленных оснований, за: личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса, безопасности жизни воспитанников и работников размере **50% от оклада**.

4.9 При наличии у педагога и другого работника учреждения почетного звания Российской Федерации, устанавливается персональная надбавка в следующих размерах:

5 % - имеющим почетное звание «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования РФ», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)».

10 % - имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России».

4.10. Если на работника учреждения в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, имелись случаи травматизма воспитанников в данный период, то выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

4.11. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы по итогам данного периода каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией учреждения, создаваемой на основании приказа руководителя. В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются не менее 5 членов педагогического коллектива, не считая руководителя учреждения. Решение о включении конкретных членов в указанную комиссию принимается на заседании педагогического совета. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является заведующий учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части

соблюдения установленных настоящим Положением критериев и показателей. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты по итогам данного периода. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.12. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины.

плины или при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы). В указанных случаях прилагаются документы (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.13. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя учреждения с указанием причин.

4.14. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе из краевого бюджета, по не зависящим от учреждения причинам руководитель имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок и доплат) либо пересмотреть их размеры.

5. Порядок определения стажа педагогической работы

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

5.2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5.3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

5.4. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6. Оказание материальной помощи работникам учреждения

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с уче-

том мнения представительного органа работников.

6.3. Основание для единовременной материальной помощи может быть: вступление в брак, рождение ребенка, смерть близких родственников, лечение, пожар, кража и другие затруднительные ситуации.

6.4. Размер материальной помощи- 3000 рублей

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

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год, согласовывается начальником управления образования администрации Находкинского городского округа и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7.2. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.3. Учреждение принимает положения об оплате труда работников учреждения, по согласованию с трудовым коллективом.

7.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

Прошито, пронумеровано и

скреплено печатью

14

листов

Заведующий

О. Т. Жильцова

