C:\Documents and Settings\Сказка\Рабочий стол\оплата труда детский сад Сказка\оплата труда.tif

**I.Общие положения**

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Сказка» г.Яранска Кировской области (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решения Яранской районной Думы от 17.12.2008 № 264 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений». Постановлением Управления образования Яранского муниципального района Кировской области № 14 от 20.01.2017 г.

« Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Сказка» г.Яранска Кировской области , осуществляющим свою деятельность по виду экономической деятельности «Образование», функции и полномочия учредителя которого осуществляет от имени муниципального образования Яранский муниципальный район Кировской области Управление образования Яранского муниципального района Кировской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

1.3.1. Общие положения;

1.3.2. Порядок и условия оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ).

- размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения согласно приложению.

- размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения согласно приложению.

1.3.3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

1.3.4. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительных органов работников учреждения по согласованию с Управлением образования Яранского муниципального района Кировской области (далее – Управление образования) в ведомственной подчиненности которого находится учреждение, в соответствии с примерным положением об оплате труда работников.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премиальных выплат), устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Объем фонда оплаты труда для районных муниципальных учреждений, формируется исходя из:

- объема лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренный Учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

1.11. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должны строго соответствовать уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

1.12. При повышении размеров окладов работников учреждения размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования:**

2.1.1. Размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

- работников дошкольных образовательных учреждений:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) | 3553 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников | 6881 рублей |

2.2. **Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских и фармацевтических работников:**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | 3553 рублей |

**2.3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:**

Размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| профессиональная квалификационная группа “Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня” (рабочий КОЗ, уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, дворник, рабочая по ст.белья) | 3298 рублей |
| профессиональная квалификационная группа “Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня” (повар, секретарь) | 3425 рублей |

**2.4. Выплаты компенсационного характера**

В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам районных муниципальных учреждений, которые не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

**2.4.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Рекомендуемый размер выплаты в рублях |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик производственных (служебных) помещений, младший воспитатель) | до 227 рублей |
| Повар | до 306 рублей |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (слесарь-сантехник, столяр), дворник | до 272 рублей |

# Установление компенсационной выплаты осуществляется по результатам специальной оценки труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ и Методикой 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", утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н.

За иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение, педагогическая работа | Категория работников | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (д/оклада), ставки зарплаты |
| Общеобразовательное учреждение, осуществляющее обучение по адаптированным образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на основании заключения областной психолого-медико-педагогической комиссии | Учитель (воспитатель), осуществляющий обучение детей с ОВЗ по адаптированной образовательной программе | 10 |
| Образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи | Учитель-дефектолог,  Учитель-логопед,  Педагог-психолог | -  10  10 |

**2.4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,** работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты 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 работника педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада |
| Заведование кабинетом (групповой), мастерскими | до 15 |
| Руководство методическим объединением (районным), кружком. | до 15 |

**2.4.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

**2.4.4. Выплаты за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**2.4.5. Выплаты за сверхурочную работу.**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

**2.5. Выплаты стимулирующего характера**

В целях поощрения работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

**2.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.** Устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного месяца. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данного учреждения. Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением о выплатах за интенсивность и высокие результаты работы работникам соответствующего учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

**2.5.2. Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам на срок, не превышающий одного месяца, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу и устанавливается приказом руководителя учреждения.

Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

**2.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы** устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентном отношении к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка |
| от 1 года до 5 лет | 5 % |
| от 5 лет до 10 лет | 10 % |
| свыше 10 лет | 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 учреждения.

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

Для определения стажа непрерывной работы в учреждении создаётся комиссия по определению стажа непрерывной работы. Состав указанной комиссии и порядок их работы утверждается руководителем учреждения.

**2.5.4. Выплата за наличие квалификационной категории** 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 | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Первая квалификационная категория | до 10 |
| Высшая квалификационная категория | до 15 |

**2.5.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания** соответствующего профилю учреждения), ведомственной награды (учрежденной Министерством образования и науки Российской Федерации) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

Размер выплаты – 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия.

**2.5.6.** Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены **повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности.**

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования: | |
| ПКГ должностей педагогических работников: | |
|  |  |
| 3 квалификационный уровень ( воспитатель) | 0,1 -0,12 |
| 4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель логопед) | 0,15 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих: | |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня": | |
| 2 квалификационный уровень (старшая мед сестра) | 0,01 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": | |
| 2 квалификационный уровень ( завхозяйством) | 0,01 |
| 3 квалификационный уровень (шеф повар) | 0,02 |

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

**2.5.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу** установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководитель учреждения персонально, в порядке установленном положением об оплате труда соответствующего учреждения, в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом руководителя учреждения на срок, не превышающий одного календарного года.

**2.5.8. Премиальные выплаты** производятся в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах и максимальным размером не ограничиваются.

Премиальные выплаты могут осуществляться:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: государственными и профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки статистический и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, 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 учреждению. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения**

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается нормативно-правовым актом Управления образования.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, за исключением размера средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения устанавливается Управлением образования в кратности от 1до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на 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.

3.4.Показатели деятельности учреждения и порядок определения кратности соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливаются Управлением образования.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

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

3.7. Управление образования устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых Управлением образования. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются Управлением образования.

3.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

3.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются за счет средств районного бюджета, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями, а также за счет доходов, полученных от платных услуг.

3.10. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на календарный год и подлежит ежегодному перерасчету.

3.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Управления образования, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=212758573E58EA17D61E723B48FE3A74504901B3CB542E0A2645A38D22m2gAK) Российской Федерации, другими федеральными законами, законами Кировской области иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кировской области.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей, учреждения, может по решению Управления образования также размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учреждений.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, руководителя, заместителей учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации указанных лиц, а также [сведения](consultantplus://offline/ref=212758573E58EA17D61E723B48FE3A745B4A09BBCC5673002E1CAF8F25258B4B80863DFC0C0542mAg8K), отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей учреждения, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Управления образования, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=212758573E58EA17D61E723B48FE3A74504901B3CB542E0A2645A38D22m2gAK) Российской Федерации, другими федеральными законами, законами Кировской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кировской области.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. [Продолжительность рабочего времени](consultantplus://offline/ref=34359324C863D1815694E90720BB4AE24FA2FC0F0A9E6E22AD4F275E1FC27A5CF37AD40AD15179F4b4X9L) (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Правительством Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю, и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

4.3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.4. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации 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) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.5. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=34359324C863D1815694E90720BB4AE24FA1FE0A06996E22AD4F275E1FbCX2L) Российской Федерации.

4.6. Штатное расписание районного муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Управлением образования.

4.7. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

4.8. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера руководителей бюджетных и казенных учреждений следует определять с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

4.12. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.14. Работникам, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до установленного минимального размера оплаты труда (далее- доплата до МРОТ). Размер доплаты до МРОТ исчисляется как разница между установленным Федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц.

При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств районного бюджета, внебюджетных источников, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

В случае, когда работником не полностью отработана норма времени и частично выполнена норма труда (должностные обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплаты до МРОТ учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.