

ПРИНЯТО

на общем собрании
сотрудников лицея
Протокол № 1 от 24.01.2022г

УТВЕРЖДЕНО

Директор Колосов К.А.
Приказ № 26-о/д от 24.01.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении фонда оплаты труда работников МБУ «Лицей № 67»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующими нормативными документами:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
Законом Российской Федерации «Об образовании»;

На основании Постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области"

с изменениями от : 21 июня 2006 г., 27 июля 2007 г., 11 июня 2008 г., 29 октября 2010 г., 14 апреля, 26 мая, 12, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 октября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 сентября, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г., 2 февраля, 11 декабря 2018 г. 6 марта, 16 апреля 2019 г, 11 декабря 2019 г.; 16 июля 2020г.; 30 ноября 2020г; 23 декабря 2021г.

Постановления Правительства Самарской области от 25 июля 2007 г. N 110 "Об особенностях финансирования государственных и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих реализацию программ углубленного изучения отдельных предметов (профильное обучение), расположенных на территории Самарской области" с изменениями от 29 декабря 2015 г., 16 апреля 2019 г.

Постановления Правительства Самарской области от 23 декабря 2021 г. N 1059 "О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения:

Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений состоит из:

базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда и стимулирующей части

В состав базовой части включаются:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

фонд оплаты труда прочих педагогических работников;

специальная часть фонда оплаты труда.

С 1 января 2022 года размер базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом устанавливается в размере:

- для учащихся первой ступени 1 классов в размере 53,98% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся первой ступени 2-4 классов в размере 54,18% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 5 классов в размере 55,76% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 6 классов в размере 55,75% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 7 классов в размере 55,73% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 8-9 классов в размере 55,74% от базовой части фонда оплаты труда работников;

- для учащихся второй ступени 10-11 классов в размере 45,21% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся в форме семейного образования и учащихся, получающих образование на дому в размере в размере 100% от базовой части фонда оплаты труда работников.

4. С 1 января 2022 года размер фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере:

- для учащихся первой ступени 1 классов в размере 24,2% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся первой ступени 2-4 классы в размере 24,01% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся первой ступени 5 классы в размере 22,43% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся первой ступени 6 классы в размере 22,44% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 7 классы в размере 22,46% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 8-9 классы в размере 22,45% от базовой части фонда оплаты труда работников;
- для учащихся второй ступени 10-11 классы в размере 21,74% от базовой части фонда оплаты труда работников.

5. Установить с 1 января 2022 года:

для 1-9 классов в размере:

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда работников на величину специальной части фонда оплаты труда, - 1,279; коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, - 1,2231;

для 10-11 классов в размере:

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников на величину специальной части фонда оплаты труда, - 1,5871;

коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала на величину специальной части фонда

оплаты труда, - 1,279, и специальную часть фонда оплаты труда работников на величину стимулирующей части фонда оплаты труда, - 1,2231.

6. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, *использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения* и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные [трудовым законодательством](#), а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом [МРОТ](#).

5.2. С 1 января 2022 года заработную плату педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывать по формуле:

$$ЗПн = Сч * Кпр * Н * Уп * 4,2 * Кгр * Ккв * Кзн + Д + Сп$$

где ЗПн - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 октября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

СП - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

б. Среднюю расчетную единицу за один час работы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс реализующих программы углубленного изучения отдельных предметов (профильное обучение), за исключением обучающихся в классах, перешедших на федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, повысить на 15% (Постановление от 25 июля 2007 г. N 110).

Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

Стимулирующий фонд включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности распределяется руководителем образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП детского сада «Русалочка» распределяется следующим образом:

Стимулирующую часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения с 01 января 2022 распределять следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Порядок выплаты материальной помощи

1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.

Фонд экономии заработной платы – образуется вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

Средства фонда экономии направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми образовательным учреждением.

При повышении ставок (окладов) работникам образовательных учреждений по двум и более основаниям, предусмотренным настоящим Положением (кроме повышающих коэффициентов за квалификацию сотрудника, его награды и звания и деления класса на группы), абсолютный размер каждого повышения, устанавливается в рублях.

Доплаты компенсационного характера за вредность устанавливаются на учебный год при условии ведения данных предметов до конца учебного года, в противном случае передаются вместе тарифными часами другому педагогу. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных функциональных обязанностей работников, устанавливаются на начало календарного (учебного) года, а надбавки – на определенный срок, но не более одного учебного года.

При установлении доплат и надбавок, а также определении их размеров, учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

В случае изменения размера доплат и надбавок в связи с изменением соответствующих нормативных актов или несистематическим и некачественным выполнением или невыполнением дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены. Изменение оплаты труда наступает через два месяца после письменного предупреждения работника работодателем.

3. Надбавки и доплаты.

3.1. Доплаты, надбавки вводятся с целью стимулирования работников, как к длительному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня.

3.1.1. надбавки и доплаты педагогическим работникам:

- за классное руководство;
- создание условий для сохранения здоровья учащихся в части спортивной работы и охвата горячим питанием;
- за качество образования и воспитания;
- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- прочие надбавки (за ученую степень, за почетные звания, за знаки отличия и т.п.)

3.1.2. надбавки и доплаты прочим работникам учреждения:

- надбавки и доплаты работникам за создание условий для сохранения здоровья учащихся;
- надбавки за выполнение дополнительных видов работ не входящих в круг должностных обязанностей;
- за работу в сложных условиях, связанных с режимом работы учреждения, организацией и контролем учебно-воспитательного процесса и прочее.

4. Премирование.

4.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников лица по результатам его основной деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения. Указанные средства могут включать как бюджетные ассигнования, так и средства из внебюджетных источников (хозрасчетный доход, спонсорские взносы, пожертвования физических лиц и организаций, а также специальные и целевые источники финансирования). Кроме этого, на премирование используются средства фонда экономии заработной платы.

4.3. Решение о премировании работников, не состоящих в штате учреждения, может быть принято администрацией школы по согласованию с представительным органом или Совета школы. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе и по совместительству), могут быть представлены к поощрению на общих основаниях в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

4.4. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

4.5. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При выполнении условий премирования не в полном объеме руководитель учреждения принимает решение об уменьшении размера премии или её невыплате.

4.6. Премии по настоящему положению выплачиваются ежемесячно при наличии средств на материальное поощрение. При отсутствии данных средств выплаты премий откладываются до их появления.

4.7. Работники, совершившие прогулы, а также, имеющие административные взыскания к премированию не представляются.

5. Критерии оценки труда.

5.1. Общие положения.

5.1.1. Надбавки устанавливаются приказом руководителя с указанием срока их действия. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ согласно приказу.

- 5.1.2. Размеры надбавок определяются работодателем в соответствии с п.5.2 настоящего Положения в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.
- 5.1.3. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при снижении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы.
- 5.1.4. Установление надбавок к должностному окладу руководителя учреждения производится вышестоящим органом.
- 5.1.5. Все виды надбавок, установленных работнику учреждения, не выплачиваются за периоды:
- временной нетрудоспособности,
 - отпусков без сохранения заработной платы,
 - трудовых отпусков,
 - повышения квалификации и за другие периоды, когда за работниками в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

5.2. Порядок и условия установления доплат и надбавок:

из специального 23% базового фонда оплаты труда:

Категория работников	Критерии оценки	Размер доплат или надбавок	Срок
Классные руководители	Классное руководство	Согласно приказу каждому классному руководителю	Устанавливается два раза в год: 1 сентября и 1 января
Учителя-предметники	Проверка тетрадей	русский язык, литература – 3000 рублей, математика – 3000 рублей, иностранный язык – 2000 рублей, физика, биология, химия – 2500 рублей, начальное звено – 2500 рублей.	Устанавливается два раза в год: с 1 сентября и с 1 января
Учителя-предметники	Заведование кабинетами	1000 рублей за заведование кабинетом	Устанавливается два раза в год: с 1 сентября и с 1 января
Учителя-предметники	Заведование кафедрами	1000 рублей за заведование кафедрой	Устанавливается два раза в год: с 1 сентября и с 1 января
Учителя предметники	Повышающий коэффициент при делении классов на группы	К _{гр} =1 если класс не делится на группы; К _{гр} =2 если класс делится на группы по иностранному языку, информатике, технологии, физкультуре, элективным курсам	На учебный год
Учителя предметники	Повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию педагогов	К _{кв} =1,2 для педагогов высшей категории; К _{кв} =1,1 для педагогов первой категории;	На учебный год
Учителя предметники	Повышающий коэффициент, учитывающий награды и звания педагогов	К _{зн} =1,2 за учёную степень доктора наук; К _{зн} =1,1 за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР	На учебный год

		или РФ, соответствующие профилю работы и ордена, медали и грамоты СССР или РФ, полученные за достижения в сфере образования	
--	--	--	--

6. Показатели, условия и размеры премирования.

6.1. Премирование работников производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, объемом и качеством выполненных работ конкретной суммой в рублях, предусмотренной настоящим Положением.

6.2. Неиспользованные средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на премии работникам, достигших наивысших результатов в работе. Предложения о дополнительном, персональном премировании из бюджетных средств, рассматриваются на, созданной для этих целей, комиссии учреждения. По итогам рассмотрения издается приказ.

6.3. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (заместители руководителя, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, совместители)

6.4. Премия может быть выдана за выполнение следующих показателей:

<i>Для Педагогического состава и АУП</i>
-качественное выполнение учебно-воспитательной работы
-подготовка учреждения к новому учебному году
-подготовка и проведение семинаров
-подготовка и участие в массовых мероприятиях
-организация и проведение ЕГЭ
-по результатам ЕГЭ
-за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках школы
-участие в конкурсах профмастерства
-эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения
-результативное участие учащихся в предметных олимпиадах (при отсутствии надбавки)
-по итогам смотра кабинетов
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>Для обслуживающего персонал из числа АХП:</i>
-образцовое состояние закрепленного участка (места работы)
-выполнение разовых поручений
-участие в ремонтных работах и т.п.
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>для совместителей:</i>
-ответственное выполнение возложенных обязанностей, выполнение особого задания руководителя

7. Порядок премирования

7.1. Премия начисляется по итогам работы за предыдущий период (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по учреждению).

Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который выплачивается премия, уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

7.2. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, премия за соответствующий период не начисляется.

7.3. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение требований дисциплины;
- нетактичное поведение с учащимися (детьми), родителями, коллегами;
- случай детского травматизма, происшедшего в учебное время;
- неаккуратное ведение документации;
- обоснованная жалоба родителей на работника;
- дисциплинарное взыскание;
- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенического режима;
- при невыполнении Устава, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, других нормативных документов;
- хищение собственности;
- увольнение по инициативе работодателя.

По указанным случаям должна быть потребована объяснительная, издан приказ, с которым ознакомлен работник под роспись.

7.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом.

8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

8.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в размере 35% часовой ставки (оклада).

8.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- в двойном размере:
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере двойной дневной или часовой ставки:
работникам, получающим месячный оклад;
- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада:
если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада:
если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда составляет 10% - помощнику воспитателя, , повару, машинисту по стирке.

9. Поощрения, не предусмотренные системой оплаты труда и данным Положением.

9.1. Премии, не предусмотренные системой оплаты труда и данным Положением, выдаются за конкретные успехи в труде, в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню учителя, юбилею школы, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда и т.п.).

9.2. Кроме выплат, предусмотренных и непредусмотренных системой оплаты труда и данным положением, работники учреждения могут быть поощрены дополнительно, например: предоставлением отгулов, присуждением приза или присвоением почетных званий, имеющих место только в учреждении, премированием ценными подарками и почетными грамотами.

9.3. Основанием для поощрения работников предусмотренных п.п.9.1. и 9.2. данного Положения является приказ руководителя учреждения с указанием меры поощрения и размера премии с указанием конкретной суммы.