Принято Утверждаю

общим собранием Заведующий МАДОУ № 8

трудового коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В.Конева

МАДОУ № 8 г. Шимановск \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

протокол № 1

от 02.10.2019 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 города Шимановска»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад № 8 города Шимановска»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 города Шимановска» (далее именуется - учреждение), (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных, бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 г. № 10 /3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», в рамках реализации муниципальной программы «Развитие образования города Шимановска на 2014-2025 годы», утвержденной постановлением администрацией города Шимановска от 15.10.2013 № 1905, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Данное положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 города Шимановска» по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуются – работники) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) единого квалификационного справочника должностей работников образования;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня выплат компенсационного характера;

6) перечня выплат стимулирующего характера;

7) настоящего положения;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего Учреждения на соответствующий финансовый год, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

1.7. Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника Учреждения подведомственного Управлению образования администрации города Шимановска на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

1.8. Системы оплаты труда работников Учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска, устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Система оплаты труда в Учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.13. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения и оплату труда в гарантированной её части.

1.14. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений производится по тарификационному списку.

Тарификационный список формируется один раз в год на начало учебного года и утверждается руководителем Учреждения. В течение года на основании приказа руководителя Учреждения может осуществляться перераспределение учебной нагрузки между педагогическими работниками. Ознакомление с учебной нагрузкой педагогических работников осуществляется под роспись.

Общий объем нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, учебным программам.

1.15. По должности "Сторож" устанавливается почасовая оплата труда. Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (квартал, полугодие или год).

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

**2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению.

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

**3. Порядок формирования должностных окладов работников в образовательных учреждениях**

3.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

 ,

где:

Од - должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

О - размер оклада педагогического работника образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения;

Чн - норма часов за ставку заработной платы работников образования в общеобразовательных организациях, установленная разделом 5 настоящего Примерного положения;

Чф - фактическое количество часов ведения педагогической работы.

3.2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Примерного положения, руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Примерного положения.

3.3. В случае наличия у педагогического работника квалификационной категории к должностному окладу применяется коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии 1 квалификационной категории в размере 1,1;

- при наличии высшей квалификационной категории в размере 1,15.

Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

Применение коэффициента при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение коэффициента за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, не больше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного оклада учителя в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Примерному положению и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим разделом.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

**5. Норма часов за оклад (должностной оклад) заработной платы работников**

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

5.2.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- воспитателям.

5.2.2. норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам (логопедам).

5.2.3. норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

5.2.4. норма часов учебной работы в объеме 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования;

5.2.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктом 5.2.1 настоящего Примерного положения, и нормы часов учебной работы, предусмотренные подпунктами 5.2.2 - 5.2.4 настоящего Примерного положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.2.6. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается работникам, не указанным в подпунктах 5.2.1. - 5.2.4. настоящего Примерного положения, в том числе руководителям Учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений.

5.2.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 5.2.1. и 5.2.4. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

**6. Выплаты компенсационного характера в образовательных учреждениях**

6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

6.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время в размере - 35% оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

6.3.2.1. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

В необходимых случаях допускается деление одной доплаты между двумя педагогическими работниками;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, научными обществами обучающихся: школьного (дошкольного) уровня - 10% от должностного оклада, городского уровня – 15% от должностного оклада;

- за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждениях дополнительного образования 20% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- за музыкальное развитие детей в учреждениях дошкольного образования 10% от должностного оклада;

- за работу с родителями в учреждениях дошкольного образования 45% от должностного оклада;

- за ведение сайтов назначенному администратору – 1000,00 рублей;

- за коррекционную работу с детьми учителю-логопеду (логопеду) 20% от оклада (должностного оклада).

Выплаты работникам образовательных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

- делопроизводителю (секретарю, секретарю учебной части) за работу с архивом: в общеобразовательных учреждениях – при количестве классов-комплектов от 15 до 25 – 500,00 рублей, от 20 до 40 – 1000,00 рублей; в дошкольных учреждениях – 500,00 рублей; в учреждениях дополнительного образования – 700,00 рублей;

- младшему воспитателю за привитие детям культурно-гигиенических навыков 10% от должностного оклада;

- младшему воспитателю, уборщику служебных помещений, машинисту по стирке и ремонту спецодежды за работу с моющими и дезинфицирующими средствами 12% от должностного оклада;

- заведующему хозяйством за разведение дезинфицирующего раствора 20% от должностного оклада;

- сторожу за сохранность имущества 15% от должностного оклада;

- кухонному рабочему за работу в горячем цеху 12% от должностного оклада;

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются образовательными учреждениями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

6.3.3. Молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения - сроком на 3 года со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада.

6.4. Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников образовательных учреждений - 1,4.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

- в размере 30 процентов - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

- в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы - если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

**7. Выплаты стимулирующего характера работников образовательных учреждений**

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителей Учреждений) образовательных учреждений устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

7.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

7.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных учреждений (за исключением руководителей Учреждений) устанавливаются с учетом разрабатываемых: показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

7.5. В положении об оплате труда образовательного учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

7.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательных учреждений;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

7.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;

б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательных учреждений;

в) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

7.8. К выплатам за качество выполняемой работы могут быть отнесены следующие выплаты:

- подготовка призеров конкурсов, олимпиад;

- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения и другие.

Периодичность назначения выплаты определяется образовательным учреждением.

Для определения размера стимулирующей выплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом.

Исходя из этого, стимулирующая выплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;

б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;

в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

7.9. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за стаж педагогической работы в следующих размерах:

до 5 лет - 5%; от 5 до 10 лет -10%; свыше 10 лет -15%;

Выплата за выслугу лет производится от должностного оклада.

Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы (Приложение № 2 к настоящему Примерному положению).

7.10. Выплата за высшую категорию педагогическим работникам устанавливается в размере 3% от оклада (должностного оклада).

7.11. Выплата за наличие звания "Народный учитель" устанавливается в размере 1000 рублей.

Выплаты за наличие ученой степени и почетных званий, за исключением звания "Народный учитель", устанавливаются в размере 5% от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований.

7.12. За общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия по итогам работы выплачивается на основании утвержденных критериев.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) по итогам работы не ограничен.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), который несет ответственность за реальность установленной каждому учителю учебной нагрузки и за выполнение её указанными работниками.

Объем учебной нагрузки, установленный работникам, осуществляющим учебный процесс при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением образования администрации города Шимановска при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к нему), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем Учреждения.

Преподавательская работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная работа по совместительству допускается только с разрешения Управления образования администрации города Шимановска.

8.4. Оплата труда учителей, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

8.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, начисление заработной платы за указанные периоды не производится.

8.6. Заработная плата выплачивается работнику, вместе выполнения им работы, при наличии условий, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором.

8.7. 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.

8.8. Отпуска. Согласно статей 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам образовательных учреждений согласно Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 установлена удлиненная продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в размере от 42 до 56 дней в зависимости от занимаемой должности.

8.9. Заведующему, директору, педагогическим работникам, работающим в муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждениях и в учреждениях дополнительного образования ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 42 календарных дня и 8 календарных дней (в соответствии с Законом РФ от 16.04.1993 «О государственных компенсациях и гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»)

8.10. Всем остальным категориям работников установлена продолжительность отпуска 28 календарных дней и 8 календарных дней (в соответствии с Законом РФ от 16.04.1993 «О государственных компенсациях и гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»)

8.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 36 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии со статьями 116-119 Трудового кодекса и иными Федеральными законами.

Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

Для поваров, кухонных рабочих, помощников поваров устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней (в соответствии с разделом XXXIX Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22).

Работникам Муниципального автономного учреждения «Центр по обслуживанию учреждений города Шимановска», замещающих должности: директор, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, ведущий специалист, экономист, экономист 1, 2 категории, бухгалтер, бухгалтер 1, 2 категории, программист, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 14 календарных дней (согласно ТК РФ от 30.12.2001№ 197 ФЗ ст. 119 ТК РФ)

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

**9. Фонд оплаты труда учреждения**

9.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

9.2. Главным распорядителем средств городского бюджета установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений.

9.3. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения

- работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений, устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

**10. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

10.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

10.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей), в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику;

- в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере до 10 000,00 рублей;

10.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

10.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения – Управление образования администрации города Шимановска на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

10.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 3000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до двух должностных окладов;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до трех должностных окладов.

Единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками, День защитника отечества, Международный женский день 8 марта, Новый год – в размере до двух должностных окладов или размерах, определяемых работодателем.

10.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – Управление образования администрации города Шимановска.

Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю Учреждения определяется правовым актом Управления образования администрации города Шимановска в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.