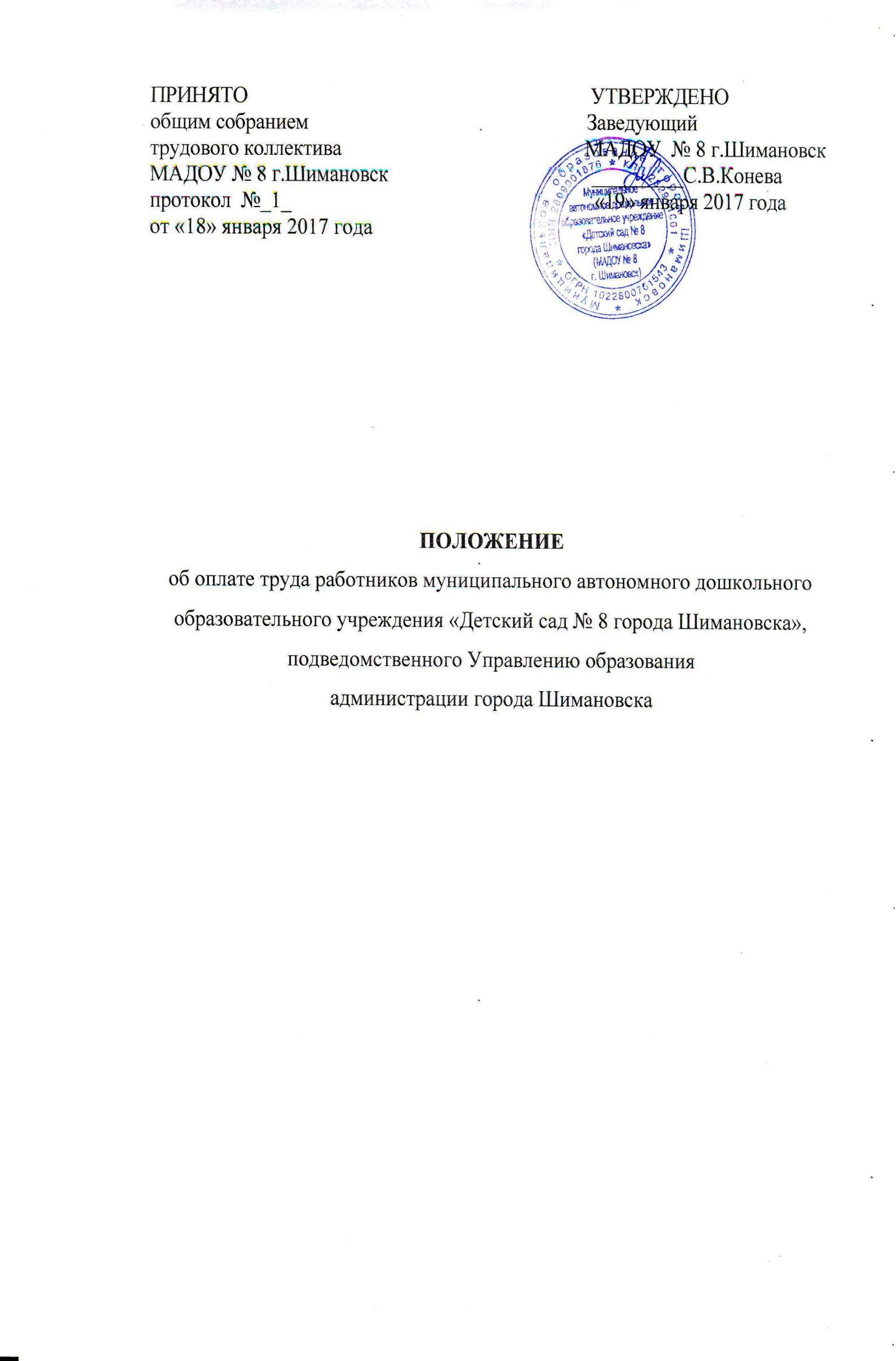
****

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 города Шимановска», (далее – Учреждения) подведомственного Управлению образования администрации города Шимановска (далее – Положение), разработано в соответствии с 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 № 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».

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения (старшего воспитателя), условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

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

1.3. Системы оплаты труда работников 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, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год и городским бюджетом.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по Учреждению могут вноситься изменения.

**II. Основные условия оплаты труда.**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

Работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Примерного положения.

**III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, приложением № 1 к Положению 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 муниципальной службы, утвержденного решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения Учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определен­ной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (заведование кабинетом, студиями, учебно-консультационными пунктами, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте Учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

**IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, приложением № 2 к Положению 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 муниципальной службы, утвержденного решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам учебного года и результатам диагностики подготовленности к обучению в школе;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров конкурсов;

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и учреждения со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

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

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.6. В целях стимулирования работников Учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

б) при наличии высшей квалификационной категории *–* 10 %.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается работникам со дня издания приказа по Учреждению о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу, при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки 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.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 6 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 13 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 19 процентов;

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

Заместителя руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего Учреждения. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.10. При премировании 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, уставной деятельности образовательного Учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

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

4.12. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 10 процентов;

доктор наук – 30 процентов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждений, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемых Управлением образования администрации города Шимановска.

**V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,**

**его заместителя – старшего воспитателя**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя (старшего воспитателя) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, Положением 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 муниципальной службы, утвержденным решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=C9B490572CA3ECFCD985B6072CC00AE330EA2A7278B38F9BFE09D50D8FF97C5630F5DFFD108F5D8DL2j0H) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю Учреждения определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается начальником Управления образования администрации города Шимановска по согласованию заместителем мэра города, осуществляющим контроль и координацию деятельности в сфере образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. 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.

Размеры окладов заместителя руководителя (старшего воспитателя) Учреждения, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя Учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям Учреждений, утвержденным приказом Управления образования администрации города Шимановска, и с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Результаты деятельности Учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода муниципальным Советом по образованию.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя (старшего воспитателя), устанавливаются руководителем Учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя (старшего воспитателя) оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. Стимулирование руководителей Учреждений осуществляется в соответствии с решениями муниципального Совета по образованию, в котором учитываются:

выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, министерства образовании и науки области, города Шимановска, Управления образования администрации города Шимановска, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

физическое и психическое здоровье обучающихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися Учреждений;

количество учащихся, отчисленных из Учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие Учреждения в районных городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год.

5.7. Единовременная премия руководителю Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Шимановска и начальника Управления образования администрации города Шимановска;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.

5.8. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Управления образования администрации города Шимановска, по согласованию с мэром города.

**VI. Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

6.2. Месячная заработная плата воспитателей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

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

7.1. 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 работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена 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 систем 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 имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

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

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

Размер материальной помощи работнику определяется приказом руководителя Учреждения, а руководителю приказом Управления образования администрации города Шимановска.

7.4. При наличии и за счет средств фонда оплаты труда в соответствии со [статьей 191](consultantplus://offline/ref=144363D23791ED5708B03E5A9391EAFADB57EAE5D679C6DEDF6DBD00F2FDD69C16BB084EAF4BAB46O6N7E) 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;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – начальник Управления образования администрации города Шимановска.

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

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад № 8

города Шимановска», подведомственного Управлению образования администрации города Шимановска

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 города Шимановска», подведомственного Управлению образования**

**администрации города Шимановска**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Рекомендуемый  размер оклада  (должностного оклада), ставки, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| 1 |  | Вожатый  Помощник воспитателя;  Секретарь учебной части | 2224 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | |
| 2 | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель  3-го квалификационного разряда  4-го квалификационного разряда  5-го квалификационного разряда  6-го квалификационного разряда | 2224  2317  2573  2856 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 4 | 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре;  Музыкальный руководитель;  Старший вожатый:  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 2807 - 4762  3075 - 4762  2807 - 4762  5138  5513 |
| 5 | 2 квалификационный уровень | Социальный педагог;  Педагог дополнительного образования;  Педагог-организатор:  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 3075 - 4762  2807 - 4762  3075 - 4762  5138  5513 |
| 6 | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;  Методист;  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 3075 - 4762  3367 - 4762  5138  5513 |
| Педагог-психолог:  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 3075 - 4762  5616  6027 |
| 7 | 4 квалификационный уровень | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;  Старший воспитатель;  Учитель;  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 3367 - 4762  3367 - 4762  3075 - 4762  3075 - 4762  5138  5513 |
| Педагог-библиотекарь;  Учитель-логопед (логопед):  без квалификационной категории  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 4823  5616  6027 |
| Учитель-дефектолог  без квалификационной категории  при наличии I квалификационной категории  при наличии высшей квалификационной категории | 4650  5415  5811 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | | |
| 8 | 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную  программу и образовательную программу дополнительного образования детей\* | 5711 |
| 9 | 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. | 6162 |

\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко [2 квалификационному уровню](consultantplus://offline/ref=29041939C4926B23CDCA6493638E8032CCC92C3B32289F119FFD2BA88AB887CFB6DFC9DA333C8723y2LDD).

\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к [3 квалификационному уровню](consultantplus://offline/ref=67CFFCECA758C14E1A8C25EFB42D9EFE05E0FA2D8D7FAF9FC68947AA1B6A173890BFC509804F9735gFM8D).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Рекомендуемый  размер оклада  (должностного оклада), ставки, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.  Гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту белья; мойщик посуды; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий по обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); столяр; уборщик служебных помещений:  2-го квалификационного разряда  3-го квалификационного разряда | 2162  2224 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименование «старший» (старший по смене) | 2317 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 3 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  водитель автомобиля; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр:  4-го квалификационного разряда  5-го квалификационного разряда | 2317  2573 |
| 4 | 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  повар; плотник; столяр:  6-го квалификационного разряда  7-го квалификационного разряда | 2856  3139 |
| 5 | 4 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:  выполняющие важные и ответственные работы;  выполняющие особо важные и особо ответственные работы | 3787  4156 |

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Рекомендуемый  размер оклада  (должностного оклада), ставки, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор | 2162 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»\* | 2224 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 3 | 1 квалификационный уровень | Диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник | 2317 |
| 4 | 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»\*  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория\*\* | 2573 |
| 5 | 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория\*\* | 2856 |
| 6 | 5 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. | 4918 |

\* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

\*\* Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.