



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
г.Шахты Ростовской области «Детский сад №36»

346530, г.Шахты Ростовской области, ул. Парижская Коммуна, 8-а
тел. 8(8636)22-10-51, E-mail: mdou_36@mail.ru

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ № 36 г.Шахты
Протокол № 4 от 22.12.2020г.

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации МБДОУ №36 г.Шахты

Л.С. Рябцева Л.С. Рябцева

Протокол № 4 от 22.12.2020г.

Утверждаю:

Заведующий

МБДОУ №36 г.Шахты

Н.Ю. Астахова



Приказ № 114 п. 1.2 от 22.12.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
г. Шахты Ростовской области «Детский сад № 36»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Детский сад № 36» в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации в редакции 2020г., Постановлением Правительства Ростовской области от 30.03.2020 года № 265 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», в соответствии со статьей № 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, статьей № 6 Областного закона от 03.10.2008г. № 92-ЗС «Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности государственных органов Ростовской области и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», Постановлением Администрации города Шахты от 11.04.2017г №1963 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Шахты по виду экономической деятельности «Образование» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ № 36 г.Шахты, подведомственного Департаменту образования города Шахты

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ 36 г.Шахты устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики по нормативно—правовому регулированию в сфере оплаты труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в МБДОУ № 36 г.Шахты в соответствии с п. 4.
- перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их становления в МБДОУ № 36 г.Шахты в соответствии с п. 3.;
- настоящего Положения об оплате труда работников МБДОУ № 36г.Шахты.

Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, ее заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного характера;
- особенности условий труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ № 36 г.Шахты(далее: локально- нормативные акты по оплате труда).

1.4.В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) месячная заработная работника, полностью отработавшего за данный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работнику за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5.Размеры должностных окладов(ставок заработной платы), виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников устанавливаются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения МБДОУ № 36 г.Шахты муниципального задания на оказание муниципальных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а так же по каждой должности,

занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников учреждения при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых(должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором (Ростовское трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством РО, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022годы.

- повышенная оплата сверхурочной работы, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.9. В соответствии со статьей 60/2 ТК РФ 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 той же профессии (должности). Срок в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

1.10. В соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

1.11. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 –ФЗ «Об образовании» в Российской Федерации педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в год».

1.12. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.13. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности(квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должности служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. На основании Постановления Правительства Ростовской области от 30.03.2020 № 265 «Об увеличении (индексации должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах .

Таблица №1

Размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	5581

Таблица № 2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

п/п	Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8027
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8828

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень делопроизводитель	5071
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-ый квалификационный уровень	
	Бухгалтер	6449
	Ведущий бухгалтер	7456
	Третий квалификационный уровень Главный бухгалтер	13139

2.3.3.Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии первого уровня»: -дворник, кастелянша, кладовщик, сторож(вахтер); -уборщик служебных помещений; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; -повар; - кухонный рабочий; -оператор котельной; -машинист по стирке и ремонту спец, одежды(белья)	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4 169
	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
ПКГ «Общепрофессиональные профессии второго уровня»: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-й квалификационный уровень:	
	4-й	4957

	квалификационный разряд	
	5-й квалификационный разряд	5244

2.3. 4.Размер должностного оклада руководителя

№ пп/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II- III	Учреждения образования II-III группы по оплате труда руководителей	14599

2.3. 5.Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются на 5-10% ниже размеров должностных окладов, соответствующих руководителю.

3. О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Распределение стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ №36 г.Шахты осуществляется на основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012г. № 986 (ред. от 23.04.2013г.) «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников», приказа Департамента образования г.Шахты от 26.06.2013г. № 296 «Об утверждении типового Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений г.Шахты Ростовской области», на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ №36 г.Шахты.

В МБДОУ № 36 г.Шахты выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

В МБДОУ № 36 г.Шахты система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- Повышающий коэффициент за квалификацию;
- Надбавки за качество выполняемых работ;
- Персональный повышающий коэффициент;
- Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- Премияльные выплаты.

Выплаты и надбавки работникам могут устанавливаться как на календарный год, так и по полугодиям, ежеквартально, ежемесячно, единовременно.

Предложения по объему, видам, срокам установления доплат, надбавок работникам вносятся на рассмотрение руководителя профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня, квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах оплаты труда учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются педагогическим работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность работы и определены Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ № 36 г.Шахты.

Доплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается работникам учреждений, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ принимается:

Руководителю учреждения – Департаментом образования г.Шахты, в соответствии утвержденным им порядком:

Работникам учреждения- руководителем учреждения на основании разработанных критериев(Приложение № 1)

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения на основании разработанных критериев (Приложение № 1), но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленных руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут быть сохранены в прежних размерах до конца календарного года.

Доплата за качество выполняемых работ назначается в процентах или натуральном выражении(в рублях), оформляется ежемесячно приказом по учреждению

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях(стаж работы в бюджетной сфере)

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Надбавка руководителю за качество выполняемых работ

при наличии почетного звания «Отличник народного образования» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года из фонда экономии заработной платы.

Приложение № 1.

Для облегчения расчета размера персонального повышающего коэффициента можно применить критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках мониторинга профессиональной деятельности работника.

Критериям в рамках мониторинга для заместителя заведующего по воспитательной и методической работе и гл. бухгалтера могут быть:

- Успешность учебно-воспитательной работы;
- Повышение качества образования, совершенствование форм работы;
- Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка);

- Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);
- Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности / качество воспитанности;
- Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;
- Повышение квалификации за последние 3 года;
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- Система организации аттестации педагогических работников;
- Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ;
- Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступлениях);
- Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- Использование информационно-коммуникативных технологий;
- За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- За разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- За подготовку и обоснование экономических расчетов при переходе на автономию;

Критерии для расчёта размера персонального повышающего коэффициента педагогического состава образовательного учреждения:

- Активность в организации воспитательной деятельности;
- Качество освоения учебных программ;
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- Участие в методической и научно-исследовательской работе;
- Использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;
- Субъективная оценка со стороны родителей, общественности;
- Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлениях);
- Авторские разработки, применяемые в процессе обучения, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента учебно-вспомогательного персонала:

- Высокий уровень исполнительских дисциплин;
- Образцовое содержание рабочего места;
- Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;
- Участие в общественной деятельности;
- Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника;

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента обслуживающего персонала:

- Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН;

- Организация и проведение генеральных уборок, благоустройство;
- Проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив и др.;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели учебных и вспомогательных помещений;

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.Порядок и условия выплат компенсационного характера.

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МБДОУ № 36 г.Шахты работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты работникам, 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 компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.2.Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам(ставкам заработной платы), с учетом повышающего коэффициента за квалификацию.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаются в форме доплат к должностным окладам(ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок

заработной платы с учетом надбавок за качество работы, устанавливаемой с пунктом 4.6 настоящего положения.

4.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4.5. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.5.1. Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов с нормальными условиями труда.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливается заведующим по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работника в таких условиях, с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ № 36 г.Шахты в соответствии со статьей 372 ТК РФ о принятии локальных нормативных актов.

Заведующим МБДОУ № 36 г.Шахты проводятся меры по проведению специальных условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных условий для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях

Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ..

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За вредные условия труда за работу в горячем цехе	12
2.	За вредные условия труда за работу с хлорсодержащими жидкостями	10

4.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

4.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6.2. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности временно отсутствующего работника и может устанавливаться как одному так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.6.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается работнику учреждения в соответствии с таблицей :

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15
2.	Педагогическим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	до 20
3.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

4.7. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по дошкольным учреждениям, учреждениям дополнительного образования детей, учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования - 5 процентов.

5. О распределении премиального фонда

Премияльные выплаты (единовременные премии), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода

осуществляются по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премияльные выплаты могут осуществляться по итогам календарного года, полугодия, квартала или месяца.

Премияльные выплаты не могут превышать фонда, установленного в смете учреждения.

Работникам учреждения осуществляются премияльные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Для премирования работников учреждения примерными показателями могут быть следующие виды работ:

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;
- за особые заслуги работника перед учреждением;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за использование здоровье- сберегающих технологий;

- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения;
- за создание в учреждении благоприятного микроклимата для деятельности общественных организаций и структур;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении детским учреждением (экспертно – методический совет, педагогический совет, и д.р.);
- за разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- за подготовку и обоснование экономических расчетов при переходе на автономию;
- проведение генеральных уборок и содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

6. О распределении материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Материальная помощь работнику может оказываться в следующих случаях:

- Смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- Рождении ребенка при предоставлении свидетельства о рождении ребенка;
- Утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и д.р.;
- Особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
- В случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

В случае смерти работника материальная помощь, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу находящемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Материальная помощь не выплачивается:

- Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- Работникам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления работника с ходатайством профсоюзного комитета в адрес руководителя учреждения.

Размер материальной помощи работнику определяется учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Примечание:

Согласно письму Министерства финансов Российской Федерации от 23 сентября 2008г № 03-04-07-02/17 в соответствии с п.п. 15 п. 1 ст. 238 Налогового кодекса Российской Федерации к суммам, не подлежащим налогообложению единым социальным налогом, относятся суммы материальной помощи, выплачиваемые физическим лицам за счет бюджетных источников организациям, финансируемым за счет средств бюджетов, не превышающие 3000 рублей на одно физическое лицо за налоговый период.

Ст. 6 Бюджетного кодекса Российской Федерации под организациями, финансируемыми из бюджета, следует понимать бюджетные учреждения, деятельность которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основе **бюджетной сметы**.