

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

Л.В.Буракова

2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №77
г. Шахты

Г.Ю.Калдина

2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения г.Шахты Ростовской
области «Детский сад №77»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение составлено на основании следующих нормативных актов:

- ✓ Трудовой кодекса Российской Федерации
- ✓ Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
- ✓ Областной законом от 03.10.2008 г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (ред. от 26.07.2012 № 919 ЗС),
- ✓ Постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области» (ред. от 23.04.2014 года № 201)
- ✓ Постановление Администрации города Шахты от 12.09.2014 N 5676 «О внесении изменений в постановление Мэра города Шахты – главы Администрации от 27.10.2008г. №172 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»

в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение включает в себя

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия осуществления и размеры выплат материальной помощи.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств городского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств

городского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени относительно МРОТ.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. В соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ пп/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14 370
2.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13 065
3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11 875

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	7 183
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог - психолог	7 900
3.	4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог	8289

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель;	4 538

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	5 771
2.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6 672

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
-------	-------------------------	--	----------------------------

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения (в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей)	7 725

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 994

2.7. Профессиональные квалификационные группы и ставки заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих:

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; машинист – кочегар, слесарь-электрик по ремонту эл. оборудования, уборщик служебных помещений;	

	1 квалификационный разряд	3 730
	2 квалификационный разряд	3 947
	3 квалификационный разряд	4 178

2.7.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Повар - 3 квалификационный разряд - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	4 178 4 435 4 693

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением Администрации г. Шахты от 11.10.2013 г. № 6549 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

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

2.5.1. 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.

2.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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.

2.5.5. 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.

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.

2.5.6. 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.

2.5.7 Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ 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 20 до 15
2.	Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	до 20
3.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
4.	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

2.6. 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 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, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования - 5 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Система стимулирующих выплат работникам 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 работ (особо ответственных) работ;
- ✓ повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- ✓ премиальные выплаты.

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

3.3. Предложения по объёму, видам, срокам установления доплат, надбавок работникам вносятся руководителем на рассмотрение профсоюзному комитету учреждения.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- ✓ второй квалификационной категории - 0,07;
- ✓ 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.

3.5. Надбавка работникам за качество выполняемых работ устанавливается при наличии учёной степени, почётного звания по основному профилю профессиональной деятельности:

- ✓ при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;
- ✓ при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

- ✓ при наличии почетного звания «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 при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
- ✓ надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
- ✓ 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.

3.6. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.7. Персональный повышающий коэффициент работникам – до 2,0, устанавливается руководителем учреждения.

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

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

3.7.3. Критерии и показатели качества результативности труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, ведущего бухгалтера:

- ✓ 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);

- ✓ обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;
- ✓ использование информационно-коммуникативных технологий;
- ✓ систематическое повышение квалификации;
- ✓ организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- ✓ система организации аттестации педагогических работников;
- ✓ организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогов МБДОУ;
- ✓ количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях);
- ✓ публикации, авторские разработки, применяемые в воспитательно-образовательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- ✓ 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 расчётов;
- ✓ за высокий уровень организации работы курируемой службы;
- ✓ отсутствие грубых нарушений по результатам проверок контролирующих органов;
- ✓ за расширение зоны обслуживания;
- ✓ за ведение и руководство учетной политики учреждения;
- ✓ за осуществление полномочий контрактного управляющего.
- ✓ за ведение сайта учреждения.

3.7.4. Критерии для расчёта размера персонального повышающего коэффициента педагогического состава учреждения:

- ✓ активность в воспитательной и кружковой работы;
- ✓ качество освоения образовательных программ;
- ✓ количество воспитанников – участников и призёров конкурсов;
- ✓ обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- ✓ участие в методической и научно-исследовательской работе;
- ✓ использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;
- ✓ субъективная оценка со стороны родителей, коллег; общественности;
- ✓ количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов, открытых занятий);
- ✓ авторские разработки, применяемые в процессе обучения, воспитания, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- ✓ отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника

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

- ✓ высокий уровень исполнительских дисциплин;
- ✓ образцовое содержание рабочего места и выполнение требований СанПиН;
- ✓ высокий уровень коммуникативных взаимодействий с педагогами, воспитанниками и родителями
- ✓ участие в общественной деятельности;
- ✓ отсутствие жалоб со стороны воспитателей, родителей.

3.7.6. Критерии для расчёта размера персонального повышающего коэффициента обслуживающего персонала:

обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа;

участие в ремонтных работах и благоустройстве здания и территории учреждения;

- ✓ проведение работ по обрезке зелёных насаждений, покос травы, полив и др.;
- ✓ оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- ✓ проведение регулярного мелкого ремонта мебели др.;
- ✓ отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.

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

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

- ✓ 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.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет устанавливаются работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учётом норм преподавательской нагрузки.

Установление 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.

3.9. Премияльные выплаты.

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

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

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

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

- ✓ за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе;
- ✓ за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- ✓ за высокие достижения в труде по завершению учебного года, календарного года;
- ✓ за качественное выполнение работы по обеспечению образовательно-воспитательного процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ особые заслуги работника перед учреждением;
- ✓ за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных или образовательных программ;
- ✓ за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- ✓ за подготовку призеров конкурсов;
- ✓ за использование здоровьесберегающих 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 подготовку научных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- ✓ за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении ДОО (методический совет, педагогический совет и др.);
- ✓ 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 требованием СанПиНа;
- ✓ организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОО у родителей, общественности;

- ✓ за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- ✓ за ведение сайта учреждения;
- ✓ за ведение и руководство учетной политики учреждения;
- ✓ за осуществления полномочий контрактного управляющего;
- ✓ к Новому году, Дню дошкольного работника, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества;
- ✓ к юбилейной дате дня рождения.

Раздел 4. Распределение материальной помощи.

Материальная помощь работнику может оказываться в следующих случаях:

- ✓ смерть близкого родственника, (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- ✓ рождение 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 др.);
- ✓ 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 по ходатайству 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 2008 года 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, финансируемыми 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.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.

5.1. Продолжительность рабочего времени работников МБДОУ установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям. Занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 N 225/194/363/126/2330/777/292 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда".

5.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника, выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам МБДОУ в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогам МБДОУ больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется отраслевым (функциональным) органом Администрации города Шахты, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения отраслевого (функционального) органа Администрации города Шахты, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

5.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1.	До 50,0	до 3,0
2.	Свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
3.	Свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
4.	Свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению отраслевого (функционального) органа Администрации города Шахты, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться

предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в муниципальную собственность, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2016 года.