**Приложение №1**

**к приказу МК ДОУ «ДС №9 ГБ» №\_\_\_\_**

**от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.**

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

**КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №9 ГОРОДА БУЙНАКСКА»**

 Изложить Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 города Буйнакска» в следующей редакции:

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА БУЙНАКСКА** **«ДЕТСКИЙ САД №9 ГОРОДА БУЙНАКСКА»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", постановлением АГО от 05.04.2019г. №298 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Буйнакска Республики Дагестан.

Положение применяется при определении размера заработной платы работников МК ДОУ «Детский сад №9 города Буйнакска», и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений, устанавливаемых на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования",

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты
компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются
коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами
(положениями) в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Республики Дагестан и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждения, по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с постановлением Городской Администрации
города Буйнакска от 04.10.2011г. N 627 "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в муниципальных учреждениях г. Буйнакска по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, социального обслуживания населения и культуры, определяются согласно положениям об оплате труда работников учреждений соответствующих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и и объема выполняемой работы. **(**изменения внесены в соответствии Постановления Правительства РД от 30.11.2016г №367).

1.6. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

1. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.
2. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
3. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должны также руководствоваться:

Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

пунктом 3 статьи 2 Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан".

1.10. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

**2. Размеры окладов (должностных окладов)**

**работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов**

**к окладам отдельных работников и критерии их установления**

2.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

 2.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| Помощник воспитателя; |  | 4617 |

2.1.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1-й квалификационный | Младший воспитатель | 4617 |
| уровень |

2.1.3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель: | 9668\* |
| при наличии I квалификационной категории | 10441\* |
| при наличии высшей квалификационной категории | 11277\* |
| 3-й квалификационный уровень | Педагог-психолог, методист: | 10441\* |
| при наличии I квалификационной категории; | 11277\* |
| при наличии высшей квалифика-ционной категории; | 12179\* |
| **воспитатель дошкольного образования:** | 11280\* |
| при наличии I квалификационной категории; | 12182\* |
| при наличии высшей квалификационной категории; | 13094\* |
| 4-й квалификационный уровень | руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель. | 10441\* |
| при наличии I квалификационной категории | 11277\* |
| при наличии высшей квалификационной категории | 12179\* |

**\* в оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.**

2.2. Специалистам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

за специфику работы;

за наличие звания;

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующий учреждением в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.1. Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих

размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Основание для установления повышающего коэффициента** | **Коэффициент за специфику работы, %** |
| Центры развития - ЦРР (педагогические работники, работающие в центре) | 10 |
| Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в томчисле: |  |
| группы компенсирующего обучения, специальныекоррекционные группы для детей с отклонениями в развитии различной направленности в образовательных учреждениях всех типов | 13 |

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

1. Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель
Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан",
"Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для всех образовательных организаций.
2. При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

.

2.3. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

**3. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений**

3.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат
компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям учреждений принимается Постановлением Главы Администрации, решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителя.

 Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. №329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

 В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения, по решению Администрации может быть установлен рост средней заработной платы учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

 Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Администрацией городского округа «город Буйнакск» в кратности от 1 до 3.

 Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

 При этом должностные оклады по своим функциональным обязанностям отвечают за учебный процесс, понижаются на 10%, остальным заместителям руководителя и главному бухгалтеру на 20%, заместителю по административно-хозяйственной части на 30%.

 К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

 Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Администрацией городского округа «город Буйнакск».

 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

 Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Администрации городского округа «город Буйнакск» от 19.07.2011г. №438. При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера ( за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по
следующей формуле:

О рук. = ЗПср х К, где:

О рук. - должностной оклад руководителя;

ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (приложение 2);

К - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

3.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений
осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного
учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие
компьютерных классов и т.д.) определяется Управлением образованием города Буйнакска и утверждается постановлением Администрации городского округа «город Буйнакск».

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются постановлением Городской Администрации.

3.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя
образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины
заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу
возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда
руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное
соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее
изменение размера должностного оклада.

3.6. Администрация городского округа «город Буйнакск» может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов
лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников
соответствующих учреждений.

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым Администрацией городского округа «город Буйнакск».

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

3.7. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с Управлением образования разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

**4. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в
муниципальных учреждениях г. Буйнакска, утвержденным постановлением
Городской Администрации от 15 июля 2009 г. N 421, 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).

4.2. 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.

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий);

рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик);

рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки);

рабочим хозяйственной службы (газоэлектросварщик, дезинфектор).

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директора учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) - устанавливается в
соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания - устанавливается в
соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной
трудовым договором, - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового
кодекса Российской Федерации:

г) доплата за работу в ночное время - устанавливается в соответствии со
статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни -
устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской
Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей
работников, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Основание** | **Размер****компенсационных****выплат****(процентов)** |
| За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков помощниками воспитателей детских дошкольных учреждений | 19 |
| За непосредственное осуществление воспитательных функцийв процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий,приобщения детей к труду, привития им санитарно- гигиенических навыков (помощник воспитателя, няня, санитарка-няня) | 13 |
| За наличие в группах дошкольных образовательных организаций детей свыше;от 21 до 30 чел.От 31 до 40 детейСвыше 40 детей(Фактическое посещение детей) | 369 |

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к
окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по
соответствующим квалификационным уровням профессиональной

квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

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

**5. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера**

5.1.Всоответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Городской Администрации от 15 июля 2009 г. N 421, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной педагогической работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления (Советом) учреждения образования по представлению руководителя учреждения, ежемесячно. Совет ОУ создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований муниципального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы производятся работникам учреждения за:

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

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы
относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие
почетного звания:

лицам, награжденным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случаях, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Руководителям учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки.

Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

 При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

 б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в
 размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу учреждения;

5.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы
устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической
работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж непрерывной педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

От 3 до 5 лет - 2%;

От 5до 10 лет - 3%;

От 10 до 15 лет - 4%;

Свыше 15 лет - 5%.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за непрерывной педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случая, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

*5.5.* Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков и факультативов;

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;

участие педагога. в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении

школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы
ученического самоуправления и т.д.);

 сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности,, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;

отсутствие жалоб со стороны работников.

 5.6. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере до 10000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере15000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере15000 рублей;

Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей.

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере до 10000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере до 5000 рублей;

5.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный
перечень критериев, и размеры выплат стимулирующего характера,
разрабатывается Управлением образованием.(раздельно для школ , детских
садов, учреждений дополнительного образования и ДЮСШ))

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований
муниципального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты
стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

 для педагогических работников общеобразовательных учреждений не менее 5 процентов;

для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений не менее 5%;

 для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

Работникам муниципальных образовательных учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании приказа учреждения;

директорам учреждений - на основании постановления Главы городской администрации.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.