« Согласовано» «Утверждаю»

Решением профсоюзного комитета Заведующая МБДОУ «Детский сад

 МБДОУ «Детский сад №9

«Счастливое детство»» № 9 «Счастливое детство»» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Алиева Г.А Сефербекова Н.Н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение об оплате труда  и премировании работников МБДОУ**

**«Детский сад № 9**

**«Счастливое детство»»**

**Положение об оплате труда  и премировании работников МБДОУ «Детский сад № 9 «Счастливое детство»»**

 **1. Общие положения**

 1.1.  Настоящее Положение об оплате труда  работников МБДОУ «Детский сад № 9» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Дагестан «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан (с изменениями на 27 февраля 2019 года)» в целях установления заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 9 «Счастливое детство»»  в зависимости от результатов их работы.

1.2. Положение устанавливает порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 9 «Счастливое детство»» (далее – ДОУ), расчёт заработной платы и размер окладов (должностных окладов) по группам оплаты труда работников ДОУ города Дербента, отнесённых в соответствии с должностными обязанностями по занимаемым должностям к административно-управленческому, педагогическому, вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, а также критерии оценки результатов их работы для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

1.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из суммы размеров окладов (должностных окладов) работников ДОУ, обязательных выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников ДОУ  производится за счёт средств, предусмотренных в бюджете городского округа «город Дербент» на текущий финансовый год.

 **2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 9 «Счастливое детство»»**

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников ДОУ устанавливаются коллективным договором, соглашением, трудовыми договорами (эффективными контрактами), локальными нормативными актами ДОУ, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

2.1.1. Размер заработной платы работников ДОУ определяется исходя из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характеров (для педагогических работников).

2.1.2. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику в соответствии с [постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года N 264 "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/473102961), согласно его соответствию профессиональной квалификационной группе, предусмотренной настоящим Положением, тарифной сетке, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню его квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.3.    Размер     оклада    (должностного     оклада)     педагогическим    работникам МБДОУ «Детский сад № 9 «Счастливое детство»» устанавливается штатным расписанием, утвержденным начальников МКУ ДГУО, исходя из утверждённых настоящим Положением об оплате труда и тарифно-квалификационных характеристик.

2.1.4. Изменение оплаты труда педагогических  работников МБДОУ № 9  производится:

 - при присвоении соответствующей квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

- при награждении государственными или ведомственными наградами (со дня издания распорядительного акта о награждении)

- при распределении стимулирующих выплат.;

- при увеличении либо уменьшении нагрузки, прописанных внутренними приказами.

2.1.5. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам МБДОУ производятся работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации, РД и муниципальным правовым актам городского округа город Дербент.

2.1.6. Месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ. Минимальный размер оплаты труда фиксируется федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения. При изменениях величины минимального размера оплаты труда, при изменении величины окладов и заработной платы работников МБДОУ (как педагогического, так и технического персонала), изменения фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника ДОУ работодателем согласно перечню видов выплат компенсационного характера, утверждённому постановлением администрации города Дербент, с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

 2.3. Работникам ДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы (по критериям);

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.   Выплаты   за   высокие   результаты   работы    устанавливаются    с учетом критериев оценки  деятельности работников ДОУ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ города Дербент, в размере, не превышающем стимулирующую часть фонда оплаты труда работников ДОУ города Дербент.

 2.5. Работники ДОУ в соответствии с локальными нормативными актами об оплате труда работников ДОУ  могут быть поощрены работодателем премиальными выплатами по итогам работы ДОУ по окончании календарного года при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников ДОУ  на выплаты стимулирующего характера.

 Размеры премиальных выплат по итогам работы работникам устанавливается приказом заведующего, если таковое предусмотрено Положением о выплатах стимулирующего характера.

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

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

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"](http://docs.cntd.ru/document/499014409).

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

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников 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 среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа Республики Дагестан, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

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

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 к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

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](http://docs.cntd.ru/document/902079672), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](http://docs.cntd.ru/document/902079672).

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), 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:

Орук. = ЗПср х К, где:

Орук. - должностной оклад руководителя;

ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

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.).

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

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. Министерство образования и науки Республики Дагестан устанавливает директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Министерством образования и науки Республики Дагестан с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

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 Министерством образования и науки Республики Дагестан 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.        Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ**

**4.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным**[**постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117**](http://docs.cntd.ru/document/473100538)**, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:**

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

 **4.2. 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.

**4.3. 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", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (должностного оклада);

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

лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", - 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 случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам 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 выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

**4.4. 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 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 педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов.

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

**4.5. 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;

-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;
-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.

**4.6. Работники учреждений премируются:**

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере 15000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере 15000 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 10000 рублей;

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

 **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога**

**МБДОУ «Детский сад № 25 «Золушка»»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Бал лы** | Самооценка | Итоговая |
| **I** | **За интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:** |   |   |   |
| **1** | интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; | 3 |   |   |
| **2** | особый режим работы | 3 |   |   |
| **3** | непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ; | 5 |   |   |
| организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения. | 5 |   |   |
| **II** | **За качество выполняемых работ** |   |   |   |
| **А** |  *стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:* |   |   |   |
| **1** | лицам, награжденным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (должностного оклада); |   |   |   |
| **2** | лицам, награжденным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (должностного оклада); |   |   |   |
| **3** | лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (должностного оклада). |   |   |   |
| **Б** |  *стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.* |   |   |   |
|  | Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения; |   |   |   |
| **III** | **За стаж непрерывной работы:** |   |   |   |
|  | *Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:* |   |   |   |
|  | от 3 до 5 лет  | 2% |   |   |
|  |  от 5 до 10  | 3% |   |   |
|  | от 10 до 15 | 4% |   |   |
|  | от 15 и выше | 5% |   |   |
| **IV** | **Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:** |   |   |   |
| **1** | официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе; | 4 |   |   |
| **2** | разработку программ кружков и факультативов; | 5 |   |   |
| **3** | официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе; | 5 |   |   |
| **4** | организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; | 3 |   |   |
| **5** | участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, педсоветах, конференциях, методических объединениях; | 5 |   |   |
| **6** | авторские программы разного типа; | 5 |   |   |
| **7** | образцовое содержание кабинета; | 4 |   |   |
| **8** | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса:  |   |   |   |
|  | а) соблюдение режима дня и четкое исполнение должностных обязанностей | 2 |   |   |
|  | б) открытый просмотр ООД | 5 |   |   |
|  | в) качественная методика проведения мониторинга | 3 |   |   |
| **9** | обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; | 2 |   |   |
| **10** | высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; | 3 |   |   |
| **11** | своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; | 2 |   |   |
| **12** | внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; | 3 |   |   |
| **13** | качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля; | 3 |   |   |
| **14** | отсутствие жалоб со стороны работников | 1 |   |   |
| **15** | отсутствие жалоб со стороны родителей | 1 |   |   |
| **16** | иное: |   |   |   |
|  | Итого |  |   |   |

**Оценка максимального балла для каждого критерия принимается решением Общего Собрания коллектива с согласованием профсоюзного комитета; определяющим фактором для определения максимального балла критерия служит его значимость.**

**5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

5.1. Подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения   производится по результатам работы и на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности, предусмотренных настоящим положением. Выплата производится работникам, работающим на момент произведения оплаты стимулирующих либо премиальных выплат. Выплата не производится следующим категориям работников:

* уволенным;
* находящимся в декретном и по уходу отпусках;
* находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период в общем для МБДОУ делится на итоговое количество баллов, полученное в итоге суммирования всех баллов всех категорий работников. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период. К тому же, прибавляется надбавка за непрерывный педагогический стаж.

5.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть полностью лишен надбавки решением общего трудового Собрания с согласованием профсоюзного комитета в случаях нарушения:

* устава учреждения;
* должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
* трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
* полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
* полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
* аморальное поведение, разжигание конфликтных ситуаций в рабочее время на территории детского сада;
* при ухудшении качества работы;
* нарушение педагогической этики, грубое отношение к детям;
* халатное отношение к сохранности материально- технической базы;
* за неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов заведующей;
* отсутствие результатов в работе с семьей (конфликтные ситуации).

5.5. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом  учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

**6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления**

 Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:

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

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| Вожатый; **помощник воспитателя;** секретарь учебной части | **4617** |

6.2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по труду, **инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,** старший вожатый: | **9668 <\*>** |
|  | **при наличии I квалификационной категории** | **10441 <\*>** |
|  | **при наличии высшей квалификационной категории** | **11277 <\*>** |
| 2-й квалификационный уровень | инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер-преподаватель: | 10441 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 11277 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 12179 |
| 3-й квалификационный уровень | педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, воспитатель (за исключением воспитателя дошкольного образования), мастер производственного обучения, методист: | 10441 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 11277 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 12179 <\*> |
|  | **воспитатель дошкольного образования:** | **11280 <\*>** |
|  | **при наличии I квалификационной категории** | **12182 <\*>** |
|  | **при наличии высшей квалификационной категории** | **13094 <\*>** |
| 4-й квалификационный уровень | педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), **старший воспитатель,** учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед): | **10441 <\*>** |
|  | **при наличии I квалификационной категории** | **11277 <\*>** |
|  | **при наличии высшей квалификационной категории** | **12179 <\*>** |
|  | учитель: | 11280 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 12182 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 13094 <\*> |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**7. Другие вопросы оплаты труда**

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается 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 приказа Министерства образования и науки Республики Дагестан.

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.

**8. Сроки действия настоящего Положения**

       Настоящее Положение действует до внесения существенных изменений в систему оплаты труда.