

СОГЛАСОВАНО

Советом детского сада МАДОУ «Детский сад с. Дада»

от 27.01.2017 № 1



УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАДОУ

«Детский сад с. Дада»

от 27.01.2017 № 9

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (далее – Учреждение) (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района»;
- постановлением главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;
- постановлением администрации Нанайского муниципального района от «04» сентября 2015 г. № 791 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих
- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2016 г. № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района

Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного Учреждения, (далее - работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731 Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г., № 11725; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858; Российская газета, 2008, 4 июля);

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлениями:

- главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда, которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- постановлением администрации Нанайского муниципального района от «04» сентября 2015 г. № 791 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общетраслевых профессий рабочих на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- к окладам специалистов, работающих в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении (в том числе группе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту (*молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.).

2.1.4. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 35 % от должностного оклада.

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам организаций, приведены в **приложении № 1** к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

2.1.7. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, составляет 25 % от должностного оклада.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном Учреждении (в том числе группе), устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

2.1.9. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.8 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.10. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.9 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие

коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполняемого объема работ.

2.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся раздельно.

1.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звание "заслуженный", "народный";
- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении (в том числе группе);

2.2.4. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия (**приложение № 3** к настоящему Положению).

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки.

2.2.6. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.7. Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же Учреждении руководителем организации, определяется собственником имущества Учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самого Учреждения.

Педагогическая работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя Учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов учреждения (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

2.2.10. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актами.

2.2.11. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" осуществляются в соответствии с **приложением № 4** настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала устанавливаются

постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
- за специфику работы в отдельном Учреждении (в том числе группе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.4.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлены Перечнем в **приложении № 5** к настоящему Примерному положению.

2.4.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном Учреждении;

2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, в соответствии с **приложением № 6** к настоящему положению, в пределах фонда оплаты труда организации.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского

муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.5.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.5.3. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района» выплачивается:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;
- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

2.6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

2.6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», в организациях устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с **приложением № 7** настоящего Положения с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера соответствует уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с **приложением № 7** настоящего Положения об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательной организации в соответствии с **приложением № 7** настоящего Положения.

2.6.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- 1) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

2.6.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (приложение № 8 к настоящему Положению).

2.6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.6.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах, рублях и в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы). Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

2.7. Другие вопросы оплаты труда

2.7.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения.

2.7.2. Учредитель образовательного Учреждения вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.7.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением № 9 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.7.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к настоящему Положению

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный»

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
	ПКГ должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)
Высшая квалификационная категория	0,75
Первая квалификационная категория	0,15
Наличие ученой степени кандидат наук	0,1
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие: у руководящих работников - профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к настоящему Положению

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
зарботной платы за специфику работы

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в Учреждении, осуществляющем образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,2 0,15
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
4	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

* непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

** непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды Я.Ж. Бельды

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1.	Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
3.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

4.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
5.	Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
6.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
7.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются учредителем образовательных организаций на основании письменного заявления работника

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды
Я.Ж. Бельды

15

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат
педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад с.Дада»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 1 Закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - педагогические работники и Учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

- 1) выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;
- 2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;
- 3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы,

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом руководителя Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 - 3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

**2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам
единовременного пособия при поступлении**

на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - диплом);
- трудоустройство педагогического работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности;
- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

2.2. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые сохраняется за педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.

2.3. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

2.4. Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые (далее - заявление).

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в Учреждение, осуществляющее образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в том же Учреждении, осуществляющего образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

2.5. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам
единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или
инвалидности

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее - единовременное пособие при выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более¹ и увольняющиеся с педагогической должности из Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;
- увольняющиеся с педагогической должности из Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

3.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.

3.4. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

3.5. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню
профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии
рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и
ответственные (особо ответственные) работы

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с. Дада»



Я.Ж. Бельды

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к настоящему Положению

Положение
о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера
работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с.Дада»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016 № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края» и определяет порядок установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения (далее – работники учреждения).

1.2. Финансирование расходов по выплатам компенсационного характера работникам учреждения осуществляется за счет средств местного и краевого бюджетов.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
работникам учреждения

2.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;
- процентную надбавку за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размере 30 % от должностного оклада;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за работу работникам, занятым на тяжелых работах, за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2.2. Перечень видов выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

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

2.5. Размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части) оклада (должностного оклада) за день или час работы) ставки оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплаты устанавливаются работникам учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ руководителя учреждения.

Размер доплаты может быть изменен или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа руководителя учреждения.

Причинами снятия доплат являются:

- окончание срока действия доплат;
- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы;
- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды

Приложение № 1
к Положению о порядке и условиях
установления выплат компенсационного
характера работникам Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с.Дада»

**Перечень видов выплат компенсационного характера по должностям работников
МАДОУ «Детский сад с.Дада»**

№		Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада	Период действия
1. Перечень и размеры выплат работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда				
1.1.	Помощники воспитателя	Работа с вредными условиями труда	В соответствии с действующим законодательством	Специальная оценка условий труда
1.2.	Повар			
1.3.	Подсобный рабочий			
1.4.	Рабочий по стирке и ремонту (спецодежды) белья			
1.5.	Машинист (кочегар) котельной			
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями				
2.1.	Воспитатели	Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	30%	Ежемесячно
2.2.	Музыкальный руководитель			
2.3.	Заведующий хозяйством			
2.4.	Помощники воспитателя			

2.5.	Повар			
2.6.	Подсобный рабочий	Коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	30%	Ежемесячно
2.7.	Рабочий по стирке и ремонту (спецодежды) белья			
2.8.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания			
2.9.	Дворник			
2.10.	Сторож			
2.11.	Машинист (кочегар) котельной			
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных				
3.1.	Воспитатель, помощник воспитателя	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)	До 100	На определенный период
3.2.	Сторож	За работу в ночное время	До 35	За период выполнения работы
		За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с действующим законодательством	
	Заведующий хозяйством	За дополнительную работу:	До 100	На определенный период
		За работу в комиссиях по охране труда, пожарной безопасности, организация утепления окон, сортировка постельного белья, изготовление снежных поделок, за работу в программе 1С: Дошкольное питание, за участие в составлении		

	Помощник воспитателя	меню, за ведение журнала скоропортящихся продуктов;		
	Повар	Изготовление снежных поделок, прополка и поливка клумб, мойка окон, утепление окон, за ведение журнала бракеража;		
	Подсобный рабочий	За приготовление индивидуального питания воспитанников, утепление окон, мойка окон, изготовление снежных поделок, С витаминизация 3 блюда;		
	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Поливка и прополка клумб, мойка окон, утепление окон, изготовление снежных поделок, за поднос воды (хоз.блок, дет.сад);		
	Дворник	За вынос воды в ручную, использование личного инструментария		
	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	Увеличение объема работ, связанного с погодными условиями, подготовка грядок к посадке, использование личного инструментария, изготовление снежных поделок;		
		Подготовка грядок к посадке, использование личного инструментария, увеличение работ при ремонтных работах и подготовки к приемке здания детского сада, изготовление снежных поделок, маркировка посуды и инвентаря		

	Сторож	пищеблока;		
	Машинист (кочегар) котельной	Уборка снега, поливка и прополка клумб, поливка цветов, изготовление снежных поделок;		
		За уборку снега на территории котельной, складирование дров, изготовление снежных поделок;		
		<i>4. За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:</i>	До 100	На определенный период
	Воспитатель Музыкальный руководитель	За руководство методическим объединением За работу в аттестационной комиссии За ведение протоколов педсовета и других собраний коллектива За работу с периодической печатью За решение социальных проблем Работа с сайтом За оформление стендов ДОУ За ведение журнала Здоровье		
	Помощник воспитателя Заведующий хозяйством	Уборка складских помещений		

Подсобный рабочий	Уборка дополнительных помещений		
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	За подноску воды для стирки белья на расстоянии 100м, за подвозку белья из детского сада, нагрев воды;		
Дворник	За уборку туалета общего пользования, за чистку выгребной ямы, мусорного ящика, вывоз мусора в специально отведенное место		
Сторож	За охрану пищеблока, отдельно стоящего при отсутствии сигнализации		
Машинист (кочегар) котельной	За подколку дров для котельной		

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды Я.Ж. Бельды

Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад с. Дада»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в решении Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района»;

- постановлением главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- постановлением администрации Нанайского муниципального района от «07» ноября 2012 г. № 1060 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих»

- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2016 г. № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (далее – работники дошкольного учреждения).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения в высокой результативности и эффективности работы учреждения, инновационной деятельности, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – стимулирующие выплаты за качество работы);
- премиальные выплаты по итогам работы, а также за выполнение важных и срочных работ (далее - премиальные выплаты по итогам работы);
- за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты за качество работы, назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

2.2. Состав Комиссии определяется Советом детского сада и утверждается приказом заведующего Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (далее – заведующий дошкольного учреждения).

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников дошкольного учреждения;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.4. Установление стимулирующих выплат за качество работы, работникам дошкольного учреждения осуществляется в соответствии с решением созданной Комиссии для оценки работы работников дошкольного учреждения. Оценка происходит согласно установленным показателям и осуществляется по периодам согласно пункту 2.5. настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты за качество работы устанавливаются один раз в квартал (по итогам работы за предыдущий период).

2.6. Размеры стимулирующих выплат за качество работы, работникам дошкольного учреждения определяются Комиссией в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

- 2.7. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат за качество работы открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
- 2.8. На основании протокола Комиссии заведующий дошкольного учреждения издает приказ об утверждении стимулирующих выплат за качество работы работникам.
- 2.9. Основанием для оплаты стимулирующих выплат за качество работы, является приказ заведующего дошкольного учреждения с указанием конкретного размера стимулирующей выплаты за качество работы каждому работнику дошкольного учреждения.
- 2.10. Начисление стимулирующих выплат за качество работы производится централизованной бухгалтерией управления образования администрации Нанайского муниципального района.
- 2.11. Работнику дошкольного учреждения, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата за качество работы выплачивается пропорционально отработанному времени.
- 2.12. Премирование по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ предусматривается в целях поощрения работников дошкольного учреждения за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется за выполнение особо важных и срочных работ, по результатам подведения итогов деятельности дошкольного учреждения. Перечень показателей для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам работы работников дошкольного учреждения представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.
- 2.14. Комиссия принимает решение о размере выплаты премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за выполнение особо важных и срочных работ работникам дошкольного учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии, заведующий дошкольного учреждения издает приказ об утверждении премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ работникам. Премииальные выплаты носят единовременный характер.
- 2.15. Выплаты стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда.
- 2.16. Стимулирующие выплаты работникам дошкольного учреждения не носят обязательный характер и устанавливаются на определенный срок.
- 2.17. Стимулирующие выплаты работникам дошкольного учреждения могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- отрицательной оценки деятельности учреждения;
- нарушений требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушений трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания.

2.18. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего дошкольного учреждения.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды Я.Ж. Бельды

Приложение № 1
к Положению о порядке
установления стимулирующих
выплат работникам
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с.Дада »

Показатели за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие
результаты работы педагогических работников

N п/п	Направления	Показатели (критерии)	Максималь ные оценки (баллы)
1	2	3	4
образовательная			
1.1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов <i>(защита проекта и отчет о результатах проекта на педсовете)</i>	1 балл за каждый проект
1.2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников)	Прогнозирование развития воспитанников в различных видах деятельности; наличие системы мониторинга индивидуальных достижений воспитанников <i>(планирование по итогам мониторинга индивидуальной работы с детьми)</i>	3 балла
1.3.	Динамика	Увеличение числа	до 1.5 баллов

	индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга)	воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов <i>(доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями ОП, реализуемой в ДОУ:</i> -до 15% - 0.5 балл - 15%-25% - 1.0 балла - свыше 25% - 1.5 балла)	
1.4.	Участие и результаты участия обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (как соревновательные, так и развлекательные) <i>(участие воспитанников:</i> на уровне ДОУ – 0.5 балл на уровне района -1балла на уровне края – 2балла; наличие победителей: на уровне ДОУ – 0.5 балл на уровне района -1балла на уровне края – 2 балла)	до 4 баллов
1.5.	Участие в коллективных педагогических проектах	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка <i>(индивидуальный маршрут развития ребенка)</i>	1 балла
1.6.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	3 балла

		<i>(положительные итоги контроля)</i>	
воспитательная			
2.1.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшению ситуации воспитания детей <i>(социальный паспорт группы – 2 балла, разовые мероприятия- 1 балл, системный характер -3 балла)</i>	до 5 баллов
2.2	Посещаемость воспитанниками дошкольного образовательного учреждения	Посещаемость дошкольных образовательных учреждений не менее 70% от списочного состава детей с 3 лет- 3 балла	До 3 баллов
Здоровьесберегающая			
3.1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физической подготовленности <i>(использование здоровьесберегающих технологий -2 балла; стабильно низкий уровень заболеваемости детей- 2</i>	до 9 баллов

		балла, снижение уровня заболеваемости воспитанников -4 балла; посещаемость детей до 3 лет – 60% и выше – 3 балла, детей с 3 лет – 70% - 3 балла)	
Работа с родителями и социумом			
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)	Доля родителей, участвующих в общественном управлении группы, ДОУ; доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями; <u>наличие информационных стендов для родителей</u> (на уровне прошлого года -1 балл, превышает уровень прошлого года –0.5 балла; до 90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла; 2 мероприятия - 1 балл, более 3 мероприятий -2 балла; оформление информационных стендов - 3 балла)	до 3 баллов
4.2.	Перепись детского населения	Наличие базы данных детского населения от 0 до 7 лет	5 баллов
Кадровая			
5.1.	Участие в коллективных педагогических	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального	5 баллов

	проектах	развития каждого ребенка (наличие индивидуального маршрута развития ребенка)	
5.2.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутствие жалоб со стороны родителей; совпадение не менее 80 процентов прогнозирования результатов развития детей с полученными результатами	до 9 баллов - 3 балла - 3 балла - 3 балла
5.3.	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях (на уровне ДОУ: - до 2 раз – 0.5 балла, более 2 раз – 1.0 балла, на уровне района - до 2 раз – 1 балла, более 2 раз – 2 балла); внедрение опыта педагога (на уровне ДОУ – 1 балл, района – 2 балла, края – 6 баллов); количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий (на уровне ДОУ – 1 балла, района – 2 балла, края – 6 баллов); участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-	до 25 баллов

		практических конференций внутренних, отраслевых и других <i>(на уровне ДООУ – 1 балла, района – 2 балла, края – 6 баллов)</i>	
5.4.	Распространение педагогического опыта работы	Наличие публикаций в периодических изданиях <i>(на муниципальном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 4 балла, на федеральном уровне – 6 баллов)</i>	до 6 баллов
5.5.	Работа в инновационном режиме	Участие в экспериментальной работе, работе в творческой группе, методическом объединении <i>(на уровне ДООУ – 1 балла, района – 2 балла, края – 6 баллов)</i>	до 6 баллов
5.6.	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет <i>(разовая – 1 балл, систематическая - 3 балла)</i>	до 3 баллов
5.7.	Участие в общих мероприятиях учреждения	Подготовка и проведение праздников, конкурсов, собраний <i>(разработка сценария – 4 балла, проведение</i>	до 8 баллов

		<i>мероприятия – 4 балла)</i>	
5.8.	Организация дополнительных образовательных услуг	Руководство кружковой, факультативной, студийной работой (наличие программы – 6 баллов)	до 6 баллов
5.9.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	использование интернет-ресурсов <i>(создание и размещение на сайте учреждения мультимедийных презентаций, продуктов детской деятельности)</i>	8 баллов
Работа по созданию материально-технических условий учебно-воспитательного процесса			
6.1.	Создание материально-технических условий учебно-воспитательного процесса	Обновление предметно-развивающей среды <i>(оформительские работы -1 балла, изготовление пособий – 2 балла, участие в ремонтных работах учреждения до 5 баллов)</i>	до 5 баллов

Показатели за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели	Критерии	Максимальные оценки (баллы)
1	2	3	4
Заведующий хозяйством			

1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Осуществление регулярного контроля за работой технического персонала -2</i>	До 2 баллов
2.	Качественная организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Оказание помощи педагогам в организации общественных мероприятий - 1</i>	До 8 баллов
		<i>Организация и участие в ремонтных работах в ДОУ - 3</i>	
		<i>Организация и участие в субботниках - 3</i>	
		<i>Участие в работе органов самоуправления - 1</i>	
3.	Организация питания сотрудников и детей	<i>Своевременное ведение документации по питанию детей и сотрудников - 0,5</i>	До 2 баллов
		<i>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности ДОУ- 0,5</i>	
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов – 1</i>	До 3 баллов

		<i>Постоянный контроль электрического оборудования в ДОУ – 1</i>	
		<i>Организация работы в ДОУ по ОТ, пожарной безопасности, электробезопасности – 1</i>	
5.	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i>	До 3 баллов
		<i>Качественное обеспечение учета, хранения и своевременного списания материальных ценностей – 1</i>	
6.	За интенсивность и напряжённость в работе	<i>Эстетическое оформление групп, участка для прогулок-8</i>	До 8 баллов
	Итого 26 баллов		
Повар			
	Качественное содержание		До 2 баллов

1.	помещения и выполнение санитарно - эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Бережное отношение к рабочему инструментарию и электрооборудованию – 1</i>	
2.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Оказание помощи педагогам в организации общественных мероприятий – 1</i> <i>Участие в ремонтных работах</i>	До 8 баллов
		<i>в ДОУ – 3</i> <i>Участие в субботниках – 3</i> <i>Участие в работе органов самоуправления – 1</i>	
3.	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i>	До 2 баллов
4.	За интенсивность и напряжённость в работе	<i>Эстетическое оформление групп, участка для прогулок- 8</i>	До 8 баллов
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля – 1,0</i> <i>Бережное отношение к СИЗ – 1,0</i>	До 2 баллов
	Итого 22 балла		

Сторож			
1.	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i>	До 2 баллов
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля -1</i>	До 6 баллов
		<i>За уборку подъездного пути в выходные и праздничные дни 1</i>	
		<i>Контроль за электрическим оборудованием в выходные и праздничные дни -3</i>	
		<i>Контроль температурного режима в холодный период времени -1</i>	
3.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Оказание помощи педагогам в организации общественных мероприятий -1</i>	До 8 баллов
		<i>Участие в ремонтных работах в ДОУ -3</i>	
		<i>Участие в субботниках -3</i>	
		<i>Участие в работе органов самоуправления -1</i>	

4.	За интенсивность и напряжённость в работе	<i>Эстетическое оформление групп, участка для прогулок - 8</i>	До 8 баллов
	Итого 24 балла		
Помощник воспитателя			
1.	Качественная организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Организация и участие в ремонтных работах в ДОУ – 3</i> <i>Организация и участие в субботниках – 3</i> <i>Участие в работе органов самоуправления- 1</i>	До 7 баллов
2.	За интенсивность и напряженность в работе	<i>Оказание помощи педагогам в организации общественных мероприятий – 1,0</i> <i>участие в утренниках, открытых НОД - 1,0</i> <i>Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса - 1,0</i> <i>Эстетическое оформление групп, участка для прогулок- 8</i>	До 11 баллов

3.	Качественное содержание помещения и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Бережное отношение к СИЗ-1</i>	До 2 баллов
		<i>Бережное отношение к рабочему инструментарию и электрооборудованию – 1</i>	
4.	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i>	До 2 баллов
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля - 1</i>	До 1 баллов
	Итого 23 балла		

Рабочий по стирке и ремонту белья/кастелянша

1	Качественное содержание помещения и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Бережное отношение к СИЗ-1</i>	До 2 баллов
---	--	-----------------------------------	-------------

2	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i>	До 18.0 баллов
---	--	---	----------------

		Отсутствие замечаний по результатам контроля – 1	
		Творческий подход к обновлению мягкого инвентаря ДОУ- 4	
		Шитьё костюмов, мягкого инвентаря к утренникам и праздникам ДОУ-4	
		Организация и участие в субботниках -3	
		Участие в ремонтных работах в ДОУ-3	
		Участие в работе органов самоуправления- 1	
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля проверяющих органов – 1,0	До 2 баллов
		Бережное отношение к рабочему инструментарию и электрооборудованию прачечной – 1,0	
	Итого 22 баллов		
Дворник			
1.	Рациональное использование рабочего времени,	Оперативность выполнения поручения	До 7 баллов

	добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>администрации-2</i>	
		<i>Отсутствие замечаний по результатам контроля – 1</i>	
		<i>Эстетическое оформление групп, участка для прогулок-3</i>	
		<i>Своевременный контроль за наполнением канализационных колодцев - 1,0</i>	
2.	Качественная организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Участие в ремонтных работах в ДОУ - 3</i>	До 6 баллов
		<i>Участие в субботниках – 3</i>	
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля - 1,0</i>	До 3 баллов
		<i>За уборку снега с крыши основного здания ручным способом -2</i>	
4.	Увеличение объема выполняемой работы	Большой объем снега и листьев – 5	До 5 баллов
	Итого 21 баллов		
Рабочий комплексного обслуживания и ремонта здания			
1.	Качественное содержание		До 1 баллов

	помещения и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Бережное отношение к рабочему инструментарию и электрооборудованию – 1.0</i>	
2.	Качественная организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Участие в ремонтных работах в ДОУ – 3</i> <i>Участие в субботниках – 3</i>	До 6 баллов
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля проверяющих органов – 1,0</i>	До 8 баллов
		<i>За уборку снега с крыши основного здания ручным способом – 7</i>	
4.	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i> <i>Творческий подход к должностным обязанностям – 4</i> <i>Оперативность в выполнении заявок и устранению технических неполадок – 1,0</i>	До 7 баллов
	Итого 22 баллов		
Подсобный рабочий по кухне			
1.	Качественное содержание помещения и выполнение	<i>Бережное отношение к СИЗ-1</i>	До 3 баллов

	санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Участие в обработке емкости для хранения воды – 1</i> <i>Бережное отношение к рабочему инструментарию и электрооборудованию – 1</i>	
2.	Качественная организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	<i>Участие в ремонтных работах в ДОУ – 3</i> <i>Участие в субботниках – 3</i> <i>Участие в работе органов самоуправления – 1</i> <i>Оказание помощи педагогам в организации общественных мероприятий – 1</i>	До 8 баллов
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	<i>Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля – 1 балл</i>	До 1 балла
4.	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации – 2</i> <i>Творческий подход к должностным обязанностям, эстетическое оформление участка, групп-7</i>	До 9 баллов
	Итого 21 баллов		
Машинист (кочегар) котельной			
	Рациональное использование рабочего времени, добросовестное отношение к должностным обязанностям	<i>Оперативность выполнения поручения администрации - 1</i>	2 балла

Отсутствие замечаний по

		результатам контроля - 1	
		Бережное отношение к рабочему инструментарию и электрооборудованию	2 балла
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам по результатам контроля	3 балла
		Контроль за эстетическим оборудованием	
	Эффективность участия в образовательном процессе	Изготовление дидактического материала и помощь в обновлении развивающей среды	1 балл
Итого:			10 баллов

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды

Приложение № 2
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат работникам
Муниципального автономного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад с.Дада»

Показатели
для установления премиальных выплат работникам
МАДОУ «Детский сад с.Дада»

1. Показатели для установления премиальных выплат
по итогам работы педагогических работников

№	Показатели	Размер премии	Период действия
1	2	3	4
1	Активное участие в общественной жизни детского сада	До 100% размера должностного оклада	единовременно
2	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	До 100% размера должностного оклада	единовременно
3	Подготовка к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременно
4	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
5	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, компьютерных кабинетов, Интернет кафе, музеев, спортплощадок и др.)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
6	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	До 100% размера должностного оклада	единовременно
7	Отсутствие нарушений трудовой (финансовой) дисциплины	До 100% размера должностного оклада	единовременно
8	Пошив изделий, строительство построек на территории ДОУ	До 100 % должностного оклада	единовременно
9	По итогам работы ДОУ за календарный год с учетом личного вклада работника	До 100%	единовременно

2. Показатели для установления премиальных выплат по итогам работы вспомогательного персонала

№	Показатели	Размер премии	Период действия
1	2	3	4
1	Активное участие в общественной жизни детского сада	До 100% размера должностного оклада	единовременно
2	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	До 100% размера должностного оклада	единовременно
3	Подготовка учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременно
4	Пошив изделий, строительство построек на территории ДОУ	До 100 % должностного оклада	единовременно
5	Отсутствие нарушений трудовой (финансовой) дисциплины	До 100% размера должностного оклада	единовременно
6	По итогам работы ДОУ за календарный год с учетом личного вклада работника	До 100% размера должностного оклада	единовременно

1. Показатели для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ педагогическим работникам

№	Показатели	Размер премии	Период действия
1.	Проведение районных и краевых мероприятий	до 100% размера должностного оклада	единовременно
2.	Участие в профессиональных конкурсах	до 100% размера должностного оклада	единовременно

2. Показатели для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ вспомогательного персонала

№	Показатели	Размер премии	Период действия
1.	Выполнение непредвиденных работ	до 100% размера должностного оклада	единовременно
2.	Выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	до 100% размера должностного оклада	единовременно

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды Я.Ж. Бельды

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в
организациях системы образования работникам муниципального
автономного дошкольного учреждения «Детский сад с.Дада»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении системы образования (далее – надбавка).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в Учреждении системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I – IV классов) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам учреждений системы образования при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в Учреждении системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";
- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель Учреждения по рекомендации аттестационной комиссии организации.

Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы одного Учреждения системы образования на работу в другое Учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из Учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое Учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья,

препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад с.Дада»

Положение
о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад с.Дада»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (далее – Положение), разработано в соответствии постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21.08.2013 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края» и постановлением администрации Нанайского муниципального района от 01.07.2014 № 808 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада» (далее – работники дошкольного учреждения).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Дада».

1.3. Материальная помощь выплачивается работнику по основному месту работы один раз в год в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы.

2. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам учреждения осуществляется за счет средств, краевого и местного бюджета.

1. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

2.1. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда на основании письменного заявления в размере одного должностного оклада в год.

2.2. По заявлению работника учреждения материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года в связи со стихийным бедствием, болезнью работника учреждения и его близких родственников (родители, дети, брат, сестра, муж, жена), свадьбой и другими уважительными причинами.

2.3. Работнику учреждения, проработавшему в дошкольном учреждении, один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.4. Вновь принятому работнику материальная помощь может быть выплачена только по истечению 3 месяцев его непрерывной работы в конце года пропорционально фактически отработанному времени.

2.5. Работнику, уволившемуся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.6. Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.7. Работнику, находившемуся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.8. В случае деления ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска по заявлению.

2.9. Работнику учреждения, работающему на неполной рабочей ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставки.

И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад с.Дада»



Я.Ж. Бельды Я.Ж. Бельды

60