

**1. Общее положения.**

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска – на – Амуре от 08 октября 2009г. № 2434-па « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре», постановлением администрации города от 06 февраля 2009 года № 10-па «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре», постановлением администрации города от 17 июня 2009г. № 154-па (в редакции от 28 мая 2009г.) «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансирование расходов, на оплату труда работников которых осуществляется за счет средств местного бюджета городского округа «Город Комсомольск -на- Амуре», и в соответствии с постановлением администрации города от 09 февраля 2009г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», постановлением администрации города от 09.02.2009 № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

 1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Карусель».

1.3. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей работников;

 - размеры повышающих коэффициентов;

- особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ;

- условия оплаты труда руководителя МДОУ и его заместителей;

 - порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

 - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;

- порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 Средства, поступающие от приносящей доход деятельности учреждения, направляются на оплату труда работников, в порядке и размерах, установленных с учетом методических рекомендаций Управления образования администрации города Комсомольска – на – Амуре Хабаровского края.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту – размер минимальной заработной платы).

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определением размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. На время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников.**

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель приказом по муниципальному образовательному учреждению:

2.2.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

 2.2.2. принимает решение о выплате работнику:

 - повышающих коэффициентов;

 - компенсационных выплат;

 - стимулирующих выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

 - от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

 - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Наименование должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

 2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по соответствующей ПКГ, утвержденному Приложением № 1 к настоящему положению.

2.5 Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

 - за квалификационную категорию;

 - за наличие учёной степени, государственных и ведомственных наград;

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе);

 - персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

 2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

 Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома о наличии ученой степени;

 - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

 Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды производится со дня получения от работника заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков указанных в абзаце 1 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата повышающих коэффициентов осуществляется по окончании указанных периодов.

2.9. При принятии решения об установлении повышающего коэффициента за наличие государственной, ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации»: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли «Образование»;

 - к ведомственным наградам относятся награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03 июня 2010 г. N 580 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации": почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", «Почетный работник общего образования».

2.10. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды приведены в Приложении № 2 настоящего положения. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе) приведены в Приложении № 3 к настоящему положению.

 2.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска – на – Амуре от 09 февраля 2009 года № 12 – па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре» и разъяснения о прядке их установления».

 2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска – на – Амуре от 09 февраля 2009 года № 13 – па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре» и разъяснения о прядке их установления».

 2.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

 2.15. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников.

**3. Особенности труда педагогических работников.**

3.1. Наименование должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Молодому специалисту – работнику, имеющему высшее или среднее профессиональное образование (по очной форме обучения) при поступлении на работу в МДОУ на педагогическую должность, в течение трех лет со дня окончания учебного заведения дополнительно устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.

 Размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

 Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

 3.4.Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количество часов преподавательской работы) в течение учебного года и о необходимости выполнения другой педагогической работы не позднее, чем за два месяца.

3.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим, которое продолжается не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ГОСТ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной для соответствующей педагогической должности, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей**

4.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю учреждения, устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

4.4. Компенсационные выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

4.5. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителю устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Постановлением Администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 09.02.2009 № 13-па.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, в зависимости от эффективности деятельности учреждения.

4.7 Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказами начальника Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.8. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

**5. Порядок осуществления компенсационных выплат.**

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

 Руководитель должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных

5.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе тяжелых, вредных и (или) опасных для здоровья условий труда и иных особых условий труда, устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент – 1,5;

 5.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

5.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных, для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат может, составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может, осуществляется по одной должности (вакансии).

5.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

 5.5.3. Работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 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.

5.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

**6. Порядок в условиях установления стимулирующих выплат.**

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

 6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным Постановлением Администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 № 13-па, в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы, 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.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учётом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных критериев конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6.Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в положении № 5 настоящего Положения.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы, а также премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

6.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемы в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя с учетом мнения представительского органа работников и не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органам, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, с учётом мнения представительского органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

**7. Условия выплаты материальной помощи.**

7.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

 Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2 Работнику, отработавшему в муниципальном образовательном учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

 Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) работнику не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев;

- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам, находящимся в отпуске 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 периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда муниципальных образовательных учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

**8. Заключительное положение**

8.1. Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг (приложение №4).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

 работников муниципального

дошкольного образовательного

 учреждения детский

сад «Карусель»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа /квалификационный уровень | Должность (профессия) | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Миздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н** |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
|  | 1 квалификационный уровень | **Младший воспитатель** | 4 565 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
|  | 1 квалификационный уровень | **Музыкальный руководитель** | 7 058 |
|  | 3 квалификационный уровень | **Воспитатель**  | 8 025 |
|  | 4 квалификационный уровень | **Учитель-логопед** | 8 411 |
| 2. | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н** |
| 2.1. | Профессиональна квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
|  | 1 квалификационный уровень | **Делопроизводитель**  | 3 280 |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности второго уровня» |
|  | 2 квалификационный уровень | **Заведующий хозяйством** | 4 707 |
| 3. | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих** |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
|  | 1 квалификационный уровень | **Дворник**  | 2 853 |
|  | 1 квалификационный уровень | **Сторож**  | 2 853 |
|  | 1 квалификационный уровень | **Кухонный рабочий (подсобный)** | 2 853 |
|  | 1 квалификационный уровень | **Оператор стиральных машин** | 2 853 |
|  | 1 квалификационный уровень | **Кастелянша**  | 2 853 |
|  | 1 квалификационный уровень | **Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования** | 2 853 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  |
|  | 1 квалификационный уровень | **Повар**  | 3 352 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

 работников муниципального

дошкольного образовательного

 учреждения детский

сад «Карусель»

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ВЕДОМСТВЕННЫХ НАГРАД

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Основание для установления повышающего коэффициента | Руководители учреждений, его заместители | Педагогические работники |
| 1 | При наличии высшей квалификационной категории | 0,1 | 0,75 |
| 2 | При наличии первой квалификационной категории | - | 0,15 |
| 3 | При наличии второй квалификационной категории | - | 0,1 |
| 4 | При наличии ученой степени кандидата наук | 0,1 | 0,1 |
| 5 | При наличии ученой степени доктора наук | 0,2 | 0,2 |
| 6 | При наличии:-государственной награды;- ведомственной награды | 0,20,1 | 0,20,1 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

 работников муниципального

дошкольного образовательного

 учреждения детский

сад «Карусель»

РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (ОТДЕЛЕНИИ, ГРУППЕ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1 | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:- педагогическим работникам, непосредственно участвующим в организации образовательного процесса;- младшим воспитателям дошкольных учреждений | 0,20,15 |

 Приложение № 4

к Положению об оплате труда

 работников муниципального

дошкольного образовательного

 учреждения детский

сад «Карусель»

**Положение**

**об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы**

**в учреждениях системы образования**

(в ред. постановлений администрации города Комсомольска на Амуре

от 24.02.2012№ 531-па, от 24.05.2013 № 1608-па, от 29.05.2014№ 1829-па)

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

1.2.Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1 Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) 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 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 Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) 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 Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.**

2.1. В стаж дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной 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;

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам так же засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности), при условии, если этим периодом, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждения образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее 3-х недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;

- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;

 - со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);

- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;

- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, что в случае установления инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев;

- со дня увольнения из учреждения образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

-после окончания высшего, среднего специального учебного заведения.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального заведения, аспирантуры;

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа ( жены) в связи с увольнением с военной службы,

 - при поступлении на работу в образовательное учреждение 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).

2.3.5.Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения образования, сокращения численности или штата работников.

2.3.6.Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования, лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

**-** пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию

2.4.При расторжении трудового договора беременным женщинам или родителями (законным представителям), 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.

2.5. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.6. Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

2.7. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год в год.

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.**

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

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

**4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы**

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем муниципального образовательного учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

**5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя муниципального образовательного учреждения.

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

Приложение № 5

к Положению об оплате труда

 работников муниципального

дошкольного образовательного

 учреждения детский

сад «Карусель»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников муниципального образовательного учреждения детский сад «Карусель», относимых к основному персоналу**

1. Воспитатель

2. Младший воспитатель

3. Музыкальный руководитель

4. Учитель-логопед

5. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

6. Повар

С Положением об оплате труда работников МДОУ «Карусель» ознакомлены:

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. | Подпись  |
| Гореликова В.В. |  |
| Ильченко О.В. |  |
| Алексеева Т.В. |  |
| Чевгун О.Ю. |  |
| Марченко Л.Л. |  |
| Маслова Т.А. |  |
| Панова С.Ф. |  |
| Ткачева Н.Ю. |  |
| Черемных Н.В. |  |
| Петриченко Е.А. |  |
| Рахманова О.И. |  |
| Сяськина Е.В. |  |
| Прокопьева Е.Н. |  |
| Войт М.В. |  |
| Ващенко Т.Л. |  |
| Судалина С.М. |  |
| Зубакина А.В. |  |
| Трушина И.С. |  |
| Дадашова Э.М.-К. |  |
| Тершукова Е.Г. |  |
| Сарры О.А. |  |
| Антонов А.А. |  |
| Терский М.А. |  |
| Долотин А.С. |  |
| Кучкова С.И. |  |
| Моисеенко В.Н. |  |
| Квашин А.П. |  |
| Матвеенко П.А. |  |
| Алексеева Н.В. |  |
| Киселева Е.М. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |