



Принято на заседании
Профсоюза
Протокол № 1 от 08.04.2021

Принято на заседании
Управляющего совета
Протокол № 6 от 08.04.2021

Принято на заседании
Общего собрания трудового коллектива
Протокол № 4 от 05.04.2021

Утверждаю
Приказ № _____ от
Заведующий МДОУ детским садом № 123
Е.Г. Бессонова
Приказ № 41/4 от 08.04.2021



Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей «Гнездышко» № 123.

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии с пунктом 3:

- Постановления Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края», в соответствии с постановлением № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре». Территориальным отраслевым соглашением между Комсомольской-на-Амуре городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на 2019-2022 годы.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123.

1.3. Положение включает в себя:

- размер окладов (должностных окладов) работников МДОУ № 123 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ № 123;
- условия оплаты труда руководителя МДОУ № 123, его заместителей;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами муниципальных образовательных учреждений.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 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- минимальный размер оплаты труда).

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

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

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей 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 МДОУ

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, утвержденным 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а также 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 ПКГ, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти.

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

- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- персональный повышающий коэффициент.

Молодой специалист- специалист, имеющий высшее или средне профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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.

2.6. 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. Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1,2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных

(за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград 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, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или) ведомственных наград выплаты по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

3) 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 специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе) приведены в приложении № 3.

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 учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Рекомендуемый 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 города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

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 представительного органа работников.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0.35 ставки заработной платы работника.

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

3.3. Выплаты за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе), персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам учреждения с учетом установленной им учебной нагрузки.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее – учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

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

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы, определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), 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 муниципального образовательного учреждения устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

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

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении № 4.

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

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 положения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-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.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

4.6.1. Руководителю, заместителям руководителя к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 5 к настоящему положению..

Выплаты устанавливаются:

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

2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук

4) при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1,2,3,4 настоящего подпункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» 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, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения».

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

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

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же МДОУ руководителем, определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем.

Преподавательская работа в том же МДОУ для указанных работников совместительством не

считается.

4.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4,, утвержденной Приказом Федеральной службы государственной статистики.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

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 работах с вредными и (или) опасными 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.

Руководители должны 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 работникам, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных для здоровья 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, увеличении 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 учетом 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 осуществляться 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 среднеемесячное 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, привлекавшимся 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 и условия 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 февраля 2009 г № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 5 к настоящему положению

Выплаты устанавливаются:

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

2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

3) при присуждении ученой степени доктора наук- со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;

4) при присвоении почетного звания- со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1,2,3,4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» 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, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических- профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

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

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности Учреждения.

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

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой 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 приложении № 6 к настоящему положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы 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, устанавливаемые 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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

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

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

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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 МДОУ 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 случая 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 отпуск 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 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 периоды нахождения в указанных отпусках.

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

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее- Перечень основного персонала).

Перечень основного персонала приведен в приложении № 7 к настоящему положению.

**Размеры окладов (должностных окладов)
 по профессиональным квалификационным группам должностей работников МДОУ № 123**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер должностного оклада, ставки заработной платы. руб.
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008г. №216н	
1.1.	Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень Младший воспитатель	4565
1.2.	Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель	7058
	3 квалификационный уровень Воспитатель	8025
	3 квалификационный уровень Педагог - психолог	8025
	3 квалификационный уровень Инструктор по физкультуре	7058
2	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих. утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н	
2.1.	Профессионально квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень – специалист по кадрам	4992
2.2.	Профессионально квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	2 квалификационный уровень Шеф-повар	5134
4	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №248н	
4.1	Профессионально квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень - Дворник	2853
	1 квалификационный уровень Сторож	2853
	1 квалификационный уровень Кухонный рабочий (подсобный)	2853
	1 квалификационный уровень Кастелянша	2853
	1 квалификационный уровень оператор стиральных машин	2853
	1 квалификационный уровень рабочий по текущему обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	2853

	1 квалификационный уровень Кладовщик	2853
	1 квалификационный уровень Уборщик служебных помещений	2853
	1 квалификационный уровень Сторож (вахтер)	2853
	1 квалификационный уровень Рабочий по комплексному обслуживанию (бассейн)	2853
	1 квалификационный уровень Слесарь-электромонтер	2853
	1 квалификационный уровень рабочий по текущему ремонту зданий (бассейн).	2853
	2 квалификационный уровень делопроизводитель	3280
4.2.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень повар	3352

Приложение № 2
К Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123
Приказ № от _____
Заведующий Е.Г. Бессонова. _____

**Размеры
Повышающего коэффициента за наличие ученого звания, государственных и
ведомственных наград**

№	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители.	Педагогические работники.	Медицинские работники
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10	-
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20	-
3.	При наличии: -государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный»)	0,20	0,20	-
	- ведомственной награды.	0,10	0,10	-

Приложение № 4
 К Положению об оплате труда работников
 МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123
 Приказ № _____ от _____
 заведующий Е.Г. Бессонова. _____

Принято на заседании
 Профсоюза
 Протокол № 1 от 08.04.2021

Принято на заседании
 Управляющего совета
 Протокол № 6 от 08.04.2021.

Принято на заседании
 Общего собрания трудового коллектива
 Протокол № 4 от 05.04.2021

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МДОУ
 детского сада общеразвивающего вида № 123.**

1. Воспитатели.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностном у окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Ясли: Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Сад:	До 50% До 70% До 100%	64%-70% 71%-80% 81%-100%	1 раз в месяц
		До 50% До 70% До 100%	76%-80% 81%-90% 91%-100%	
2.	Подготовка и участие воспитанников (детей) в проектах, конкурсах, соревнованиях.	До 100%	Отчет зам. зав. по ВМР. Наличие сертификата, диплома.	1 раз в месяц
3.	Повышение педагогического мастерства через различные формы методической работы (участие в конкурсах различного уровня).	До 100%	Отчет зам. зав. по ВМР. Наличие сертификата, диплома.	1 раз в месяц
4.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы, кружковая работа.	До 100%	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц
5.	Оформление портфолио для аттестации.	До 50%	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц
6.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ регионального компонента	До 100%	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц

2. Педагог – психолог.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Повышение педагогического мастерства через различные формы методической работы (участие в конкурсах различного уровня)	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР Наличие диплома, сертификата	1 раз в месяц.
2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы, кружковая работа.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР	1 раз в месяц.
3.	Проведение заседаний ПМПК.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР. Наличие протокола заседания.	1 раз в квартал.
4.	Проведение работы с семьями, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР. Наличие протокола	1 раз в квартал.
5.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ регионального компонента.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР	1 раз в месяц.
6.	Оформление портфолио для аттестации.	До 50%	Отчет зам. зав по ВМР	1 раз в месяц.

3. Инструктор по физической культуре.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Повышение педагогического мастерства через различные формы методической работы (участие в конкурсах различного уровня).	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР. Наличие сертификата, диплома.	1 раз в месяц.
2.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Сад:	До 50% До 70% До 100%	76%-80% 81%-90% 91%-100%	1 раз в месяц.
3.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы, кружковая работа.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц.
4.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ регионального компонента.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц.
5.	Оформление портфолио для аттестации.	До 50%	Отчет зам .зав. по	1 раз в месяц.

			ВМР.	
--	--	--	------	--

4. Музыкальный руководитель.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Повышение педагогического мастерства через различные формы методической работы (участие в конкурсах различного уровня).	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР. Наличие сертификата, диплома.	1 раз в месяц.
2.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Ясли: Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Сад:	До 50% До 70% До 100%	64%-70% 71%-80% 81%-100%	1 раз в месяц.
3.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы, кружковая работа.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц.
4.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ регионального компонента.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц.
5.	Оформление портфолио для аттестации.	До 50%	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц.

5. Младший воспитатель.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Ясли: Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Сад:	До 50% До 70% До 100%	64%-70% 71%-80% 81%-100%	1 раз в месяц
2.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц
3.	Повышение педагогического мастерства через	До 100 %	Отчет зам. зав. по	1 раз в месяц

	различные формы методической работы (участие в конкурсах различного уровня).		ВМР.	
4.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы, кружковая работа.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц
5.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц

6. Шеф-повар.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Ясли: Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Сад:	До 50% До 70% До 100%	64%-70% 71%-80% 81%-100%	1 раз в месяц.
2.	Отсутствие замечаний по работе подразделения	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ, медицинской сестры	1 раз в месяц.
3.	Контроль за поступающей продукцией на пищеблок, составление ежедневного меню, ведение журналов	До 100%	Наличие журналов	1 раз в месяц
4.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц

7. Повар.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Ясли: Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2021 год): Сад:	До 50% До 70% До 100%	64%-70% 71%-80% 81%-100%	1 раз в месяц.
2.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц
3.	Отсутствие замечаний по работе	До 100 %	Отчет шеф повара	1 раз в месяц
4.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц

8. Кладовщик.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Ведение контроля за поступающей продукцией на пищеблок.	До 100 %	Наличие журналов.	1 раз в месяц.
2.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц
3	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам .зав. по ВМР.	1 раз в месяц

9. Кухонный работник.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет шеф-повара Медицинской сестры	1 раз в месяц
2.	Отсутствие замечаний по работе	До 100 %	Отчет шеф повара	1 раз в месяц
3	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав. по ВМР.	1 раз в месяц

10. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь-электромонтер).

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по работе подразделения.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
2.	Качественное выполнение заявок в срок.	До 100 %	Выполнение. (отчет зам. зав по АХЧ)	1 раз в месяц.
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам .зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

11. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь-электромонтер) электрик.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам .зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
2.	Качественное выполнение заявок в срок.	До 100 %	Выполнение. (отчет зам .зав. по АХЧ).	1 раз в месяц
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам .зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

12. Дворник.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
2.	Содержание территории Учреждения в чистом, безопасном состоянии.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам .зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

13. Уборщик служебных помещений.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
2.	Проведение мероприятий по минимализации терроризма и экстремизма, возникновения ЧС на территории и здании д/с.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц.
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

14. Сторож.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
2.	Проведение мероприятий по минимализации терроризма и экстремизма, возникновения ЧС на территории и здании д/с.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц.
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

15. Сторож (вахтер).

№	Показатели	Замечание показателя(в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Проведение мероприятий, способствующих безопасному пребыванию детей в дошкольном учреждении.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
2.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

16. Оператор стиральных машин.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2019 год): Ясли: Посещаемость (в соответствии с муниципальным заданием на 2019 год): Сад:	До 50% До 70% До 100% До 50% До 70% До 100%	64%-70% 71%-80% 81%-100% 76%-80% 81%-90% 91%-100%	1 раз в месяц.
2.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.
3.	Отсутствие замечаний по работе.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
4.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.

17. Рабочий по комплексному обслуживанию бассейна.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Проведение мероприятий, способствующих безопасному пребыванию детей в дошкольном учреждении.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
2.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

18. Рабочий по текущему ремонту здания (бассейна).

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Проведение мероприятий, способствующих безопасному пребыванию детей в дошкольном учреждении.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
2.	Отсутствие замечаний по работе подразделения .	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР.	1 раз в месяц.

19. Кастелянша.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Проведение необходимого ремонта полотенец, постельного белья, спец. одежды сотрудников, сценических костюмов.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
2.	Изготовление сценических костюмов для сотрудников.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	По мере изготовления
3.	Ведение учета прихода-расхода мягкого инвентаря.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
4.	Сохранность оборудования, мягкого инвентаря.	До 100 %	Отчет зам. зав. по АХЧ.	1 раз в месяц
5.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР.	1 раз в месяц.
6.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ. Медицинской сестры	1 раз в месяц.

20. Специалист по кадрам.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение порядка оформления, ведения, систематизации, хранения документации, связанной с кадрами и их движением.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
2.	Проведение мероприятий, способствующих безопасному пребыванию детей в дошкольном учреждении.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.

21. Делопроизводитель.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение порядка оформления, ведения, систематизации, хранения документации, связанной с кадрами и их движением.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
2.	Проведение мероприятий, способствующих безопасному пребыванию детей в дошкольном учреждении.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Отчет зам. зав по ВМР.	1 раз в месяц.
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в месяц.

22. Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Высокие результаты деятельности подведомственного персонала.	До 100 %	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2.	Выполнение мероприятий по энергосбережению	До 100 %	Выполнение	1 раз в месяц
3.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях.	До 100 %	Не нарушены сроки	1 раз в месяц
4.	Соблюдение требований: санитарного законодательства, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	До 100 %	Выполнение	1 раз в год

23. Заместитель заведующей по воспитательно-методической работе.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Расширение спектра дополнительных образовательных услуг	До 100 %	Сравнительный анализ, отчет зам. зав. По ВМР	1 раз в квартал
2.	Повышение педагогического мастерства через различные формы методической работы (участие в конкурсах различного уровня).	До 100 %	Выполнение	1 раз в месяц
3.	Организация и проведение работы по аттестации педагогических работников.	До 100 %	Проведение	1 раз в квартал
4.	Участие в творческих и спортивных мероприятиях	До 100 %	Участие	1 раз в месяц
5.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ регионального компонента.	До 100 %	Участие	1 раз в месяц

Приложение № 5
К Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123
Приказ № от
заведующий Е.Г. Бессонова. _____

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград в процентах

№	Основание для установления выплаты	Руководители учреждения, его заместители.	Педагогические работники.	Медицинские работники
1.	При наличии высшей квалификационной категории.	10	75	15
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15	12
3.	При наличии ученой степени кандидата наук.	10	10	-
4.	При наличии ученой степени доктора наук.	20	20	-
5.	При наличии почетного звания «Народный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических- профилю педагогической деятельности	20	20	-

Положение об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам МДОУ города 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 (кроме учителей 1-4 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. 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 МДОУ 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 работы, 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 периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними 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 трех лет.

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

2.3.1. **Не позднее трех недель:**

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения из образовательного учреждения 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, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. **Не позднее двух месяцев:**

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работа за границей непосредственно предшествовала работе в учреждениях образования.

2.3.4. **Не позднее трех месяцев:**

- после окончания высшего, среднего специального учебного 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.

2.3.5. **Не позднее шести месяцев** со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращением 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, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от места работы после выхода на пенсию;

- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста».

2.4. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в МДОУ после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем МДОУ 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 у работника 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 руководителей МДОУ.

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 № 7
 К Положению об оплате труда работников
 МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123
 Приказ № от
 Заведующий Е.Г. Бессонова. _____

Принято на заседании
 Профсоюза
 Протокол № 1 от 08.04.2021

Принято на заседании
 Управляющего совета
 Протокол № 6 от 08.04.2021.

Принято на заседании
 Общего собрания трудового коллектива
 Протокол № 4 от 05.04.2021

Положение об установлении премиальных выплат работникам МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123.

№	Показатели	Замечание показателя (в % к должностному окладу)	Метод измерения	Период действия
1.	Призовое место в городских, краевых, общероссийских, мировых конкурсах, мероприятиях.	До 100 %	Наличие справки, диплома, сертификата.	1раз в месяц.
2.	Оказание помощи при подготовке мероприятия для участия в городских, краевых, общероссийских, мировых конкурсах.	До 50 %	Отчет зам. зав по ВМР.	1раз в месяц.
3.	Педагогическое наставничество	До 100%	Отчет зам. зав по ВМР.	1раз в месяц.
4.	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка («школа семейного воспитания»).	До 100%	Отчет зам. зав по ВМР.	1раз в месяц.
5.	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении.	До 100%	Отчет зам. зав по АХЧ.	1 раз в квартал
6.	Премия по итогам работы за год.	До 100%	Отчет зам. зав по АХЧ. Отчет зам. зав по ВМР.	1 раз в год
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения.	До 100%	Отчет зам.зав по ВМР.	1раз в месяц.

8.	Наличие публикаций в средствах массовой информации.	До 100 %	Отчет зам.зав по ВМР.	1раз в месяц.
9.	Проявление творческой активности, инициативы, ответственного отношения к работе.	До 100%	Выполнение	1раз в месяц.
10.	Активное участие в общественных организациях, представлять интересы дошкольного Учреждения.	До 100%	Выполнение	1 раз в квартал

Руководителю Управления образования
Администрации города Комсомольска на Амуре
Кусковой Л.А.
От заведующего МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 123
Бессоновой Е.Г.

Сопроводительное письмо.

Уважаемая Ляна Алексеевна, на основании Постановления администрации города Комсомольска на Амуре от 29.05.2014г № 1829-па «О внесении изменений в Постановление администрации города Комсомольска на Амуре от 08.10.2009г № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», просим Вас согласовать Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей «Гнездышко» № 123 с внесенными изменениями и дополнениями.

Заведующий МДОУ детским садом № 123

Бессонова Е.Г.