

ПРИНЯТО

решением Совета детского сада

Протокол № 2

от «28» декабря 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ

«Детский сад с. Маяк»

М.А. Яблокова

Приказ № 2

от «01» января 2017 г.

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» (далее – Учреждение) (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района от 30.12.2016 г. № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Центральная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района, решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района», постановлением главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета», постановлением администрации Нанайского муниципального района от «04» сентября 2015 г. № 791 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих».

- 1.
2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и
3. Квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.
5. Месячная заработная плата работников (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 на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
6. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.
8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

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

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

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

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

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

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

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания;
- 10 часов в неделю - заведующим организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного общего образования с количеством обучающихся до 50 человек;

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.).

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

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

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

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

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

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

2.1.9. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской населенных пунктах, составляет 25 % от должностного оклада.

2.1.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

2.1.11. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.12 настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат

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

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.13 настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

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

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

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

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звание "заслуженный", "народный";
- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

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

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

2.2.6. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

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

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

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

2.4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания "заслуженный", "народный";
- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников учебно – вспомогательного персонала.

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.3. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие учёной степени;
- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

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

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

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

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

- за специфику работы в отдельной организации;

2.7. Условия оплаты труда руководителя организации.

2.7.1. Заработная плата руководителей организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяется трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 .

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учредителем.

2.7.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации, устанавливается в соответствии с разделом 2.8 настоящего положения.

2.7.5. Руководителю организации к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации - 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" устанавливается:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания

или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.7.6. Учредитель образовательных организаций устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

Целевые показатели эффективности содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы, руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией Нанайского муниципального района Хабаровского края.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

2.8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8.11. Решение об установлении выплат компенсационного характера принимается руководителем организации и оформляется приказом.

2.9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

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

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

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам установлены руководителем организации в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат в соответствии с Приложением №9 настоящего положения, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации. 2.9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

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

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

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

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

2.9.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с. Маяк» в соответствии с Приложением № 8 к настоящему положению.

2.9.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

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

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Приложением № 10 настоящего положения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

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

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента		
	пкг должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)	пкг должностей руководителей структурных подразделений (приказ	Руководители организаций, их заместители, главные бухгалтера
Высшая квалификационная категория	0,75	-	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-	-
Вторая квалификационная категория	0,1	-	-
Наличие ученой степени кандидат наук	0,1	0,6	0,1
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1	0,1	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

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

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,2 0,15
2	За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением: - педагогическим работникам - другим работникам**	0,2 0,15
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
6	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций,	

	учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
7	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

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

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

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

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

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

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

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

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

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

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

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

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

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

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

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

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

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

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

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о оплате труда
работникам МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18.02.2009 № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016г. №832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Финансирование расходов по выплате доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) осуществляется за счет средств краевого бюджета.

II. Размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	Выплаты компенсационного характера.	
1.1	За текущий ремонт помещения	до 30% %
1.2	За работу по благоустройству территории	до 30 %
1.3	За ремонт и строительство игрового оборудования	до 30%
1.4	За инициативу и выполнение творческих заданий	до 30%
1.5	За сохранность помещения	до 40%
1.6	За работу с моющими и дезинфицирующими средствами	до 30%
1.7	За ремонт мебели	до 30%

1.8	За уборку общего туалета	до 30%
1.9	За поднос продуктов вручную	до 30%
1.10	За уход за цветами	до 35%

III. Порядок и условия установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам устанавливаются в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы.

3.2. Размер доплат работников Учреждения определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы Учреждения.

Доплаты устанавливаются работникам Учреждения на определенный период (учебный год, учебная четверть, месяц) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ заведующего МАДОУ «Детский сад с. Маяк».

Размер доплаты может быть изменен на основании приказа, заведующего МАДОУ «Детский сад с. Маяк».

Причинами снятия доплат являются:

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

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения по письменному обращению работника.

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о выплатах
компенсационного
характера МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат компенсационного характера по должностям в
Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад с. Маяк»

п/п	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада(должностного оклада) ставки заработной платы
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	В соответствии с действующим законодательством
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	30
3	<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); - за сверхурочную работу - за работу в ночное время - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю; - за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях; - за дополнительную работу; - за работу не входящую в круг должностных обязанностей 	<p>до 100</p> <p>В соответствии с действующим законодательством</p> <p>до 35</p> <p>В соответствии с действующим законодательством</p> <p>до 150</p> <p>до 100</p> <p>до 100</p> <p>до 150</p>

	работника;	
	- за классное руководство	В соответствии с приложением № 4 настоящего Примерного положения
	- за проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.)	до 20
4	Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.	до 40

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

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

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

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

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

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

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

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

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

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

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

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

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

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

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

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате
труда работникам
МАДОУ «Детский сад с.
Маяк»

**Положение
О порядке установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с. Маяк»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21.08.2013 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования (далее - руководители учреждений).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, повышения эффективности работы учреждения, инновационной деятельности,

повышению качеств образовательных услуг, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

2.2. Состав Комиссии определяется советом дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк»(-далее заведующий ДООУ)

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

2.3. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности руководителей учреждений;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

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

2.5. Стимулирующие выплаты за качество работы устанавливаются ежемесячно, стоимость одного балла составляет.

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

2.7. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат за качество работы открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола Комиссии заведующий учреждением издает приказ об утверждении стимулирующих выплат за качество работы сотрудников учреждения.

2.9. Основанием для оплаты стимулирующих выплат за качество работы, является приказ заведующего учреждением с указанием конкретного

размера стимулирующей выплаты за качество работы каждому руководителю учреждения.

2.10. Начисление стимулирующих выплат за качество работы производится централизованной бухгалтерией управления образования администрации Нанайского муниципального района.

2.11. Работнику дошкольного учреждения, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью

2.12. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения и по итогам работы(квартал, полугодие, девять месяцев, год).Перечень показателей для устранения премиальных выплат по итогам работы работников дошкольного учреждения представлены в приложении №2 к настоящему Положению.

2.13. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ работникам дошкольного учреждения предусматривается в целях поощрения за общие результаты труда.

. Перечень показателей для установления премиальных выплат по итогам работы работников представлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.14. Выплата премий по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ работников учреждения производится открытым голосованием при условии присутствия не менее 2,3 человек членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий дошкольным учреждением издает приказ об утверждении премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ работникам.

Премиальные выплаты носят ежегодный характер.

2.15. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.16. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не носят обязательный характер и устанавливаются на определенный срок.

2.17. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- отрицательной оценки деятельности учреждений;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- нарушений требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- системного нарушения этики;

- недобросовестного отношения к работе.

2.18. Размеры премий могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка -10%,
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима-20%
- нарушение правил жизни и здоровья детей-20%,
- обоснованные жалобы со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за независимое отношение к детям)- до 100%,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы- 20%,
- ошибка в ведении документации - 30%,
- отсутствие результатов в работе с семьями(наличие задолженности по родительской плате, отсутствие результатов в работе с семьями(наличие задолженности по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации)-20%,
- высокой заболеваемости-10%,
- детского травматизма по вине работника-100%.

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

2.19. Размер надбавки за стаж непрерывной работы (выслуга лет) в учреждениях системы образования определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

3. Порядок установления и размеры надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования работникам дошкольного учреждения.

3.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки.

Размер надбавки в зависимости от стажа непрерывной работы составляет:

Педагогических работников

До 2 лет-15%

От 2 до 5 лет.-25%

3.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

3.3. Финансирование расходов по выплате надбавки руководителям учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета, а руководителям дошкольных учреждений за счет средств районного бюджета.

3.4. Для назначения надбавки стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в

педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5,6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

3.5. В стаж непрерывной работы кроме того включается:

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;

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

3.7. При увольнении из учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель. Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

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

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

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

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья,

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

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

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

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

3.12. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям: - вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

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

3.14. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается управлением образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3.15. Размер надбавки устанавливается приказом управления образования администрации Нанайского муниципального района исходя из стажа работы.

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

3.17. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

3.18. Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из должностного оклада.

3.19. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению
О порядке установления стимулирующих
выплат работникам МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

**Перечень
Показателей за качество выполняемых работ, за интенсивность и
высокие результаты работы, за применение в работе достижений науки
и передовых методов труда**

N п/п	Показатели	Максимальные оценки (баллы)	Период действия выплаты
1	2	3	4
Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности дошкольного образовательного учреждения (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	до 5 баллов	1 раз в год
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	до 5 баллов	1 раз в год
3.	Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное и др.); доля детей, пользующихся услугами дополнительного образования; доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	до 5 баллов	1 раз в год
4.	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность;	до 5 баллов	1 раз в год
5.	Количество социокультурных проектов, реализуемых в дошкольном образовательном учреждении, их динамика; доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах	до 5 баллов	1 раз в год

6.	Оптимальная укомплектованность образовательного учреждения кадрами; соответствие квалификации работников образовательного учреждения занимаемым должностям	до 5 баллов	1 раз в год
7.	Создание здоровьесберегающей среды. Снижение заболеваемости детей, сохранение контингента детей, ежемесячная посещаемость не менее 70-80 % от списка.	до 5 баллов	1 раз в год
8.	Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации и своевременное представление материалов	до 5 баллов	1 раз в год
9.	Ведение инновационной, экспериментальной работы	до 5 баллов	1 раз в год
10.	Обеспечение высокого качества образования	до 5 баллов	1 раз в год
Общеобразовательные учреждения			
1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности образовательного учреждения (по нарушениям возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	до 5 баллов	1 раз в год
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	до 5 баллов	1 раз в год
3.	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность	до 5 баллов	1 раз в год
4.	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательном учреждении, их динамика; доля обучающихся, задействованных в социокультурных проектах	до 5 баллов	1 раз в год
5.	Эффективная реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	до 5 баллов	1 раз в год
6.	Динамика образовательных результатов обучающихся, обеспечение высокого качества образования	до 5 баллов	1 раз в год
7.	Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации и своевременное представление материалов	до 5 баллов	1 раз в год
8.	Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами; соответствие квалификации работников образовательной организации занимаемым должностям.	до 5 баллов	1 раз в год
9.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов; участие в олимпиадах, конкурсах, выставках, смотрах и т.д.	до 5 баллов	1 раз в год
10.	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей, снижение заболеваемости детей	до 5 баллов	1 раз в год
11.	Охват школьников горячим питанием	до 5 баллов	1 раз в год

12.	Доля обучающихся, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам;	до 5 баллов	1 раз в год
13 .	Ведение инновационной, экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях	до 5 баллов	1 раз в год
Дополнительное образование			
1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности образовательного учреждения (по нарушениям возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	до 5 баллов	1 раз в год
2.	Исполнительская дисциплина	до 5 баллов	1 раз в год
3.	Сохранение и увеличение контингента учащихся	до 5 баллов	1 раз в год
4.	Использование современных образовательных технологий, новых форм организации учебного процесса	до 5 баллов	1 раз в год
5.	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении	до 5 баллов	1 раз в год
6.	Укомплектованность педагогическими кадрами	до 5 баллов	1 раз в год
7.	Наличие участников и победителей в конкурсах, выставках, смотрах и т.д.	до 5 баллов	1 раз в год
8.	Ведение инновационной и экспериментальной работы	до 5 баллов	1 раз в год

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате
труда работников
МАДОУ «Детский сад с.
Маяк»

**Положение
о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района
Хабаровского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18.02.2009 № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016 № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» (далее-организация).

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

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам организации осуществляется за счет средств местного бюджета.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работникам организации за счет средств фонда оплаты труда на основании письменного заявления на имя руководителя организации, в размере одного должностного оклада в год, как правило, к очередному отпуску.

2.2. В исключительных случаях по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года в связи со стихийным бедствием, болезнью работника организации и его близких родственников (родители, дети, брат, сестра, муж, жена), юбилейными датами, свадьбой и другими уважительными причинами.

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

2.4. Вновь принятому работнику организации материальная помощь может быть выплачена только по истечению 11 месяцев его непрерывной работы.

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

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

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

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

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.