Управление образования Невьянского городского округа

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 36 «Радуга»

СОГЛАСОВАНО:
председатель профсоюзного
комитета МАДОУ детский сад № 36

_____ Рогожина Л.Г.
«20» 03 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МАДОУ
детский сад № 36

_____ Егорова Л.В.
Пр. № 74-Д от 20.03.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 36 «РАДУГА»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 36 «Радуга» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 36 «Радуга» (далее – МАДОУ).

2. Заработная плата работников МАДОУ устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ, а также в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа.

3. Заработная плата работников МАДОУ (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемая работникам до ее изменения при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата работников МАДОУ подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Повышение заработной платы работников МАДОУ из числа категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателями среднемесячной начисленной заработной платы (среднемесячного дохода) в Свердловской области, а также в соответствии с целевыми показателями на соответствующий год, утвержденными приказом управления образования Невьянского городского округа.

6. Заработная плата работника МАДОУ при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в

субъекте Российской Федерации). Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда.

Районные коэффициенты, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не включаются в состав минимального размера оплаты труда.

7. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий минимального размера оплаты труда (МРОТ в субъекте Российской Федерации).

Дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий минимального размера оплаты труда (МРОТ в субъекте Российской Федерации).

8. Фонд оплаты труда в МАДОУ формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Штатное расписание МАДОУ утверждается заведующим МАДОУ по согласованию с управлением образования Невьянского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАДОУ в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Структура фонда оплаты труда в МАДОУ утверждается в пределах средств, предназначенных на оплату труда без учета районных коэффициентов с определением объема фондов на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в размере не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

10. Управление образования Невьянского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности к основному и (или) управленческому персоналу, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) управленческому персоналу.

11. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, должны определяться в соответствии с уставом МАДОУ, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в

соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

12. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) номенклатуры должностей;

3) ЕКС или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ.

13. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАДОУ;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

14. Заработная плата работников МАДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. Изменение оплаты труда работников МАДОУ производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (Приложение № 1);

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

16. При наступлении у работника права, в соответствии с настоящим Положением на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

17. Заведующий МАДОУ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ.

18. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в МАДОУ педагогическими работниками, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Преподавательская работа в этом же муниципальном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за 1 час.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАДОУ

20. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

21. МАДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, утверждает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные настоящим Положением ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) в соответствии с Постановлением администрации Невьянского городского округа «Об индексации заработной платы работников» и с установлением целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Постановлениями Правительства Свердловской области на текущий финансовый год.

24. Индексации также подлежат размеры выплаты доплат, установленные в абсолютном размере. При этом средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в фонде оплаты труда в обязательном порядке.

25. При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 2, 3, 4, 5, 6).

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

29. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

30. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ. Конкретный размер должностных окладов заместителей заведующего и главного бухгалтера МАДОУ устанавливается в соответствии со штатным расписанием МАДОУ.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

31. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего МАДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда заведующего МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

33. Оплата труда заведующего МАДОУ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, утвержденным приказом управления образования Невьянского городского округа (далее – Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений).

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МАДОУ, его заместителей, главного бухгалтера МАДОУ формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ (без учета заработной платы заведующего МАДОУ, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативно-правовым актом Главы Невьянского городского округа и управления образования Невьянского городского округа.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего, заместителей заведующего и

главного бухгалтера МАДОУ и представления указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с Порядком, установленным нормативным правовым актом Невьянского городского округа.

35. При установлении должностного оклада заведующего МАДОУ предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных управлением образования Невьянского городского округа.

36. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ. Конкретный размер должностных окладов заместителей заведующего и главного бухгалтера МАДОУ устанавливается в соответствии со штатным расписанием МАДОУ.

37. Выплаты компенсационного характера заведующего МАДОУ устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

38. Заведующему МАДОУ, заместителям заведующего, имеющим ученую степень или почетные звания, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Приложением № 12 настоящего Положения.

39. Стимулирование заведующего МАДОУ осуществляется на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом управления образования Невьянского городского округа (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений).

40. Заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ принимается заведующим МАДОУ.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

43. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

44. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

45. Всем работникам, занятым на работах, предусмотренных 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 Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, устанавливаются конкретные размеры доплат в соответствии с заключением о полном соответствии рабочего места (специальная оценка условий труда).

46. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

47. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ могут устанавливаться педагогическим работникам за руководство методическими комиссиями, выполнение функции координатора, проведение работы по дополнительным образовательным программам, наставничество,

Размеры доплат и порядок их установления определяются заведующим МАДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. В МАДОУ на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

51. За выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) 20 % – учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу.

52. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

53. Работникам МАДОУ (кроме заведующего МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ (кроме заведующего МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях,

отличающихся от нормальных, устанавливаются управлением образования Невьянского городского округа.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются заведующим МАДОУ на основании нормативного акта управления образования Невьянского городского округа, и (или) локального нормативного акта МАДОУ.

54. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

55. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

56. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ услуг, МАДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

57. За выполнение работы по наставничеству наставнику на период ее выполнения устанавливается доплата в размере не менее 15% к окладу, которая в обязательном порядке указывается в трудовом договоре с работником. Размер доплаты, порядок их установления определяется в соответствии с настоящим Положением. Педагогический работник может быть назначен наставником двум и более наставляемым. В этом случае доплата за наставничество устанавливается не более чем в двойном размере.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

58. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

60. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

61. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 7).

62. Педагогическим работникам МАДОУ, имеющим стаж работы установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

63. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

64. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере.

65. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

66. Стимулирующие выплаты работникам МАДОУ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

67. При недобросовестном выполнении должностных обязанностей (неоднократные замечания администрации, в том числе устные, дисциплинарные взыскания, отрицательные результаты надзорных органов) и вышеперечисленных условий, вопрос о стимулирующих выплатах не рассматривается.

68. Для распределения стимулирующей части оплаты труда создается комиссия, состав которой утверждается заведующим МАДОУ. Количество членов комиссии должно быть не менее 7 человек, в том числе 3 члена администрации МАДОУ. При равном количестве голосов право решающего голоса принадлежит заведующему, являющемуся председателем комиссии.

69. Комиссия рассматривает и утверждает результаты деятельности согласно установленным показателям оценки эффективности труда.

70. Заведующий вправе устанавливать работникам дополнительные выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере.

71. По результатам работы комиссии заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат и не позднее 3 дней передает в бухгалтерию для начисления и выплаты заработной платы в установленные

сроки.

72. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей, перечисленных в настоящем Положении, в том числе:

- за высокий уровень проведения мероприятий различного уровня;
- за участие в международных, российских, областных мероприятиях, связанных с учебной, воспитательной, культурно-массовой, научной, спортивной работах;
- за внедрение и использование инновационных педагогических технологий в образовательном процессе в соответствии с утвержденными локальными актами;
- за иные результаты деятельности.

73. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленным коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ, трудовым договором.

74. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в дошкольных образовательных учреждениях в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет (Приложение № 9).

75. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Для расчета размера премиальных выплат работники, в том числе педагогические, направляют информацию о достижении показателей оценки эффективности труда за прошедший период (Приложение № 7). В случае не предоставления информации в установленный срок показатели эффективности могут быть установлены исходя из имеющейся информации.

76. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере.

Глава 7. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

77. В целях социальной защищенности работников МАДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременная выплата материальной помощи работникам.

78. Источником выплаты материальной помощи являются средства экономии фонда оплаты труда в МАДОУ за исключением средств областного бюджета, предоставленных в форме субвенций на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

79. Материальная помощь выплачивается работникам МАДОУ, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству, в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

80. При наличии средств экономии фонда оплаты труда МАДОУ материальная помощь может оказываться в следующих случаях и при предоставлении следующих документов:

№ п/п	Случаи выплаты материальной помощи	Документы, при предоставлении которых оказывается материальная помощь	Размер материальной помощи
1.	Нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья работника МАДОУ или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем, ранением, травмой, длительным заболеванием или заболеванием требующем дорогостоящего лечения, несчастным случаем, аварией	Медицинские справки, заключения и другие подтверждающие документы	до 20 тысяч рублей
2.	Утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, а также других чрезвычайных обстоятельств	Справки из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.	до 10 тысяч рублей
3.	Смерть (гибель) члена семьи работника МАДОУ (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (на организацию похорон)	Свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство с работником или нахождении на его иждивении	10 тысяч рублей
4.	Государственная регистрация заключения брака работника МАДОУ	Свидетельство о заключении брака	3 тысячи рублей
5.	Рождение ребенка у работника МАДОУ	Свидетельство о рождении ребенка	10 тысяч рублей
6.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	Приказ заведующего МАДОУ	3000 руб.

81. В исключительных случаях материальная помощь может быть предоставлена по другим основаниям и в иных размерах.

82. Размер материальной помощи определяется заведующим МАДОУ (за исключением самого себя) по согласованию с профсоюзным комитетом в каждом случае индивидуально с учетом материально-бытового положения работника, состава и дохода семьи, причин и обстоятельств, побудивших к обращению за помощью, а также документов, подтверждающих произведенные расходы или необходимую потребность в средствах. Материальная помощь заведующему МАДОУ определяется управлением образования Невьянского городского округа.

84. Оказание материальной помощи производится только по приказу заведующего МАДОУ на основании заявления.

85. Материальная помощь в течение календарного года не может предоставляться более трех раз.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

86. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

87. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей / критериев эффективности (оценка которых начисляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете или могут производиться в следующем за отчетным месяцем.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПОРЯДОК
ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) МАДОУ

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы категорий работников МАДОУ, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, - на 20 процентов, сроком на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим

пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в учреждение, из которого он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3. В случае истечения срока, на которое установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке за педагогическим работников сохраняется право на указанное повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение 6 месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе, если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях,

по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению к данному порядку.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей.

5. Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующим на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников при наличии квалификационных категорий, присвоенных в Республике Казахстан в соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года №192 «Об утверждении правил присвоения (подтверждения) квалификационных категорий педагогам» (далее – приказ № 192), оплата труда устанавливается с учетом квалификационных категорий, присвоенных согласно приказу № 192, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения в следующем порядке:

- квалификационная категория «педагог-эксперт» приравнивается к первой квалификационной категории;

- квалификационные категории «педагог-исследователь» и «педагог-мастер» приравнивается к высшей квалификационной категории.

6. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

В случаях, когда работникам МАДОУ предусмотрено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений абсолютный размер каждого повышения исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

7. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером муниципального учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель ассистент (помощник)	14994

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	25039
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	27137
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	28050

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образованием Невьянского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным управлением образования Невьянского городского округа.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством	14879
3 квалификационный уровень	шеф-повар, старший повар	18108

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципального учреждения, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, согласно порядку, установленному учреждением, в соответствии с порядком, установленным управлением образования Невьянского городского округа.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-электроник; юрисконсульт	15110

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	11419
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	11649
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11880
	швея	12572
	плотник	13725
	слесарь-сантехник	13725
	повар	15456
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15456

---

* ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

** Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов Единой тарифной сетки, утвержден Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 № 138 "Об утверждении Перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов ЕТС".

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

№ п/п	Наименование выплат	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат (руб.)	Самооценка	Установленные комиссией выплаты
1.	Выплаты за стаж непрерывной работы	стаж от 5 до 10 лет стаж свыше 10 лет	ежемесячно	1000 2000		
	По решению стимулирующей комиссии:					
2.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Инновационная деятельность	На основании Положения об инновационной деятельности			
		Деятельность педагогов-новаторов		300		
		Деятельность проблемно-творческих групп	На основании локального акта	500		
		• Деятельность психолого-педагогического консилиума • За наставничество	На основании Положения о ППк , приказа заведующего На основании Положения о наставничестве, приказа заведующего			
		Представление опыта на различных уровнях: • муниципальный уровень: - очная форма - заочная форма (в т.ч. размещение видеоматериалов на YouTube-канале после проведенной экспертизы, профессиональных материалов для родителей не менее 1 печатной страницы формата А4) • федеральный уровень: - очная форма - заочная форма • региональный уровень: - очная форма - заочная форма	не более 1 представления в месяц	1000 700 2000 300 1500 300		
		Наличие призовых мест воспитанников на различных уровнях (муниципальный, региональный, федеральный, международный) - очная форма - заочная форма	не более 1 участия в месяц	1000 400		
		Участие воспитанников, связанное с образовательной, воспитательной, культурно-массовой работой (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования, чемпионаты и пр.)	не менее 25% воспитанников от списочного состава группы, не более 1 формы в месяц	1200		
		Проведение очных форм работы за пределами плана деятельности МАДОУ за месяц (походы, соревнования, праздники здоровья, развлечения, конкурсы, экскурсии, участие в кроссах) при условии не менее 50% участников образовательной деятельности	не более 1 из предлагаемой формы в месяц	1000		
		Готовность выпускников, прошедших диагностику готовности обучающихся первых классов к школе на высоком и среднем уровне (по итогам диагностики первоклассника)	май, октябрь (не ниже 65%)	1500		
			ИТОГО:			

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

№ п/п	Наименование выплат	Показатели и критерии эффективности деятельности	Перио-дичность	Размер выплат
3.	Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей Отсутствие нарушений по результатам проверки Отсутствие нарушений сроков отчетности, сдачи документов Отсутствие нарушений норм охраны труда и техники безопасности, травматизма воспитанников Отсутствие нарушений кодекса профессиональной этики Обеспечение режима безопасности Привлечение благотворительной деятельности Вовлечение родителей в образовательный процесс Отсутствие задолженностей по оплате за д/с Отсутствие пропусков без уважительных причин свыше 10% Непосредственно образовательная деятельность Деятельность с детьми, разнообразие применяемых форм Деятельность за пределами трудовых отношений Ликвидация угрозы, препятствующей дальнейшей деятельности МАДОУ Низкий показатель заболеваемости Бесперебойная деятельность группы, связанная со здоровьем детей Отсутствие карантинов Применение в работе современных форм и методов организации труда Реализация вариативных форм Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими учреждениями и организациями Продуктивное участие в реализации системы методической работы	При наличии фонда заработной платы	

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ)
РАБОТНИКОВ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) МАДОУ

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам МАДОУ, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – муниципальные учреждения).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) в педагогической деятельности является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам МАДОУ, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), управлении образования Невьянского городского округа (органе местного самоуправления Невьянского городского округа, осуществляющим управление в сфере образования) (далее – органы власти).

4. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику МАДОУ при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

5. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций после окончания, обусловленного трудовым договором сроком работы в районах Крайнего севера и местностях, приравненных к районам Крайнего севера удлиненного на время переезда.

6. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику МАДОУ при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

7. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

8. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органе власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органа власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

9. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

10. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

11. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих и других должностях специалистов в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

12. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется заведующему МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется:
- при оплате за часы выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений, привлекаемых для педагогической работы в МАДОУ.
2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной на ставку заработной платы педагогического работника на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на количество месяцев в году.
3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.
4. Заведующий МАДОУ в пределах имеющихся средств в целях целесообразности и отсутствия ущемления интересов основных работников может по соглашению сторон привлекать для проведения образовательной деятельности других специалистов с применением почасовой оплаты труда.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПОРЯДОК
ОТДЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) МАДОУ

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников МАДОУ, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами, соглашениями с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ в пределах бюджетных средств на оплату труда работников МАДОУ.

3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работником, имеющим ученую степень или почетное звание, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к докладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, РФ), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20%;

- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 70%.

Конкретный размер ежемесячной доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной оплаты за качество выполняемых работ педагогических работникам, имеющим ученую степень или почетное звание устанавливается Коллективными договорами, соглашениям и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4. Работникам МАДОУ, имеющим стаж работы (выслугу лет) в МАДОУ, по решению заведующего МАДОУ могут устанавливаться ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 5 до 10 лет – до 5%;
- свыше 10 лет – до 10%.

Приложение № 12
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения детский сад № 36 «Радуга»

ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГАЛВНОГО БУХАГТЕРА) В МАДОУ

1. Настоящий Порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителей, его заместителей, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителей, его заместителей, главного бухгалтера) МАДОУ за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с настоящим Порядком учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Педагогическим работникам за выполнение работ, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам в случаях:

- 15% за работу в комбинированных и (или) компенсирующих группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);

- 20% учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Педагогическим работникам МАДОУ, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» доплаты установленные за выполнение дополнительных обязанностей по методической или наставнической деятельности не входящих в должностные обязанности увеличиваются в следующих размерах: «педагогом-методистом» - не менее 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, «педагогом-наставником» - не менее 15% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Конкретный размер доплат определяется заведующим МАДОУ по согласованию с профкомом в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки без учета доплат по другим основаниям.

8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) дополнительной работы.