

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового  
коллектива

Протокол № 2 от 24.12.2017

Председатель Е.Т. Левун



УТВЕРЖДАЮ

Т.В. Гуляева

Приказ № 114 от 24.12.2017

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
МАДОУ № 187

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАДОУ № 187, подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 187, подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - муниципальное образовательное учреждение).

1.2. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата работника муниципального образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Положения.

## 2. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), минимальные оклады (минимальные должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) – ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

2.1.4. К установленным окладам (должностным окладам) минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка молодому специалисту.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному

окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) минимальный оклад (минимальный должностной оклад), и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении № 1 к Положению.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении № 2 к Положению.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем муниципального образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.9. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.1.10. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

2.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

## 2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей педагогических работников дошкольных образовательных учреждений составляют:

- 1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 7058 рублей;
- 2-й квалификационный уровень - 7445 рублей;
- 3-й квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 8025 рублей;
- 4-й квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог) - 8411 рублей.

2.2.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей педагогических работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка молодому специалисту.

2.2.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда 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 22.12.2014 № 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».

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки

педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Размер надбавки 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 учебного заведения на основании трудового договора заключенного с работодателем, на педагогических должностях) – 35 % минимальной ставки заработной платы.

### 2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4529 рублей; 4711
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: 4861
  - 1-й квалификационный уровень (младший воспитатель) - 4674 рубля;
  - 2-й квалификационный уровень - 4821 рубль. 5014

2.3.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

### 2.4. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 25 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":

- 1-й квалификационный уровень (делопроизводитель) - 3360 рублей; *3495*
- 2-й квалификационный уровень - 3652 рубля. *3799*

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 4382 рубля; *4558*
- 2-й квалификационный уровень - (завхоз) 4821 рубль; *5014*
- 3-й квалификационный уровень (шеф-повар) - 5258 рублей. *5469*

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 5113 рублей. *5318*

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":

- 3-й квалификационный уровень - 6427 рублей. *6685*

2.4.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

## 2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих

2.5.1. Работники, относящиеся к категории общепромышленных профессий рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общепромышленных профессий рабочих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, уборщица служебных помещений, рабочий КОРЗ- слесарь, электрик, дворник, сторож) 2921 рубль; *3038*

- 2-й квалификационный уровень - 3360 рублей. *3495*
- Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих

второго уровня»:

- 3571
- 1-й квалификационный уровень (повар 4-5 разряда) - 3433 рубля;
  - 2-й квалификационный уровень - 3945 рублей; 4103
  - 3-й квалификационный уровень - 4310 рублей. 4483

2.5.3. К установленным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых профессий рабочих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

## 2.6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя.

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

2.6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.6.3. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

2.6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска).

2.6.5. Для поощрения руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, утверждаемых учредителем-управлением образования администрации города, за соответствующий период.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников дошкольного учреждения (без учета руководителя) устанавливается управлением образования администрации города, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платой работников данного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком согласно приложению к Положению об установлении систем

оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Хабаровск», утвержденному постановлением администрации города Хабаровска от 01.06.2009 № 1840 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Хабаровск».

Предельные уровни соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников дошкольного учреждения применяются с 01.01.2017 года.

2.6.6. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за квалификацию - в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

- за специфику работы - в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

- персональный коэффициент.

2.6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

### **3. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), минимальным окладам (минимальным



должностным окладам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязан организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 8 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На основании заключения и по результатам специальной оценки условий труда от 18.09.2017 с 01 декабря 2017 года назначается выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с приказом руководителя учреждения:

Выплата в размере 8% от оклада за работу с вредными условиями труда производится работникам следующих должностей:

- повару – за работу у горячих плит, разделка, обрезка мяса, рыбы, резка и чистка овощей;

- подсобному рабочему – за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную, мытье посуды, тары и технологического оборудования вручную.

- кастелянша – за не достаточное искусственное освещение.

Данные выплаты устанавливаются приказом заведующего МАДОУ по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда для лиц, непосредственно занятых на таких работах и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или таких условиях труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. 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 Российской Федерации.

3.5.1. Размер компенсационных выплат 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным

правовым актом, работникам муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 3).

Для установления работникам МАДОУ стимулирующих выплат в учреждении создается Комиссия, утверждаемая приказом заведующего МАДОУ. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников образовательного учреждения на основании рейтинговых листов и в соответствии с Критериями, определенными в Приложении к данному Положению № 3
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем образовательного учреждения перечня работников - получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются: представители трудового коллектива. Окончательный состав Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МАДОУ № 187 утверждается приказом Руководителя учреждения.

Руководитель МАДОУ представляет в Комиссию информацию о деятельности работников, что является основанием для оценки выполнения (не выполнения) показателей рейтинговых листов по каждому работнику. По итогам оценки работы сотрудников МАДОУ Комиссией определяется размер стимулирующих доплат, надбавок, премии, а при нарушении трудовой, финансовой, дисциплины, невыполнения установленных показателей стимулирующих выплат определяются причины и размер снижения, снятия, лишения.

Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Комиссией учреждения, обеспечивающей демократический государственно-

общественный характер управления, по представлению заведующего МАДОУ по итогам каждого месяца (квартала, года). Решение Комиссии определяется протоколом. На основании протокола Комиссии учреждения заведующий МАДОУ издает приказ о стимулировании работников.

Разногласия между решением Комиссии и администрацией МАДОУ рассматриваются на общем собрании коллектива. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания, по необходимости, любого члена коллектива.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

Оценка деятельности работников происходит, согласно утвержденного Положения и критериев по распределению стимулирующих выплат.

**Стимулирующие выплаты не выплачиваются или снижаются:**

- при нарушении охраны жизни и здоровья детей, охраны труда, ТБ и ПШБ, правил внутреннего трудового распорядка сотрудников ДОУ - зафиксированный случай за отчетный период;

- жалобы со стороны родителей;

- наличие обоснованной жалобы.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения Приложение № 3.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с локальным Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях в соответствии с приложением № 4. Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7. Размер выплаты за наличие ученой степени – 10 процентов к окладу, минимальному должностному окладу.

4.8. Размер выплаты за звания «заслуженный», «народный»:

- для педагогических работников – 20 процентов к окладу, минимальному должностному окладу;

- для руководителей учреждений – 10 процентов к должностному окладу.

4.9. При наличии у работника двух званий – «заслуженный» и «народный» - выплата применяется по одному из оснований.

4.10. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (минимальному должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

---

Приложение № 1

к положению  
об оплате труда работников  
МАДОУ № 187

**КОЭФФИЦИЕНТ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ**

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	для педагогических работников	для руководящих работников учреждений
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	

Приложение № 2

к положению  
об оплате труда работников  
МАДОУ № 187

**КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:	
	- руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров), педагогическим работникам;	0,2
	- заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, другим работникам (за исключением бухгалтеров, секретарей-машинисток, делопроизводителей, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворников))	0,15
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:	
	- руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2-х и более групп);	0,15
	- педагогическим работникам;	0,2
	- другим работникам	0,15
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера и критерии для установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ**

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ.

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится Комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих и премиальных выплат каждому работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

Начисление стимулирующих выплат производится бухгалтерией, обслуживающей данное муниципальное дошкольное образовательное учреждение ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) оцениваются по усмотрению руководителя учреждения.



**1. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности педагогических работников (старший воспитатель, музыкальный руководитель, воспитатели, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель-логопед)**

**1.1. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности старшего воспитателя**

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия руб.	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие задолженности по родительской плате	270	Ежемесячно
1.2.		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений со стороны родителей, сотрудников учреждения	240	Ежемесячно
1.3.		Внедрение мероприятий, направленных на создание контакта с родителями воспитанников.	320	Ежемесячно
1.4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	255	Ежемесячно
1.5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке в помещении ДОУ	130	Ежемесячно
1.6.		Отсутствие случаев детского травматизма	300	Ежемесячно
1.7.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	170	Ежемесячно
1.8.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Продуктивное участие в реализации системы методической работы в группе, ДОУ: - Качественное и своевременное ведение документации и отчетности;	250	Ежемесячно
		- создание методических разработок;	300	
		- разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов)	300	
		<b>Итого 850 (при выполнении всех пунктов)</b>		
1.9.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	320	Ежемесячно
1.10.		Эффективная работа с педагогическими кадрами (аттестация педагогов на 1, высшую категорию; консультативная помощь и методические рекомендации в работе с родителями; работа с молодыми специалистами)	350	Ежемесячно
1.11		Работа с детьми имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны педагогов	500	Ежемесячно

1.12		Участие в инновационной деятельности	500	Ежемесячно
<b>ИТОГО</b>			<b>4205</b>	<b>Ежемесячно (при выполнении всех критериев)</b>
1.13.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Распространение педагогического опыта на уровне Город	500	По факту участия
		Край	700	
		РФ	1200	
1.14.		Участие в общих мероприятиях ДОУ	250	По факту участия
		Города	300	
1.15.		Участие в методических объединениях, творческих группах, экспертных комиссиях на уровне ДОУ (города)	300	По факту участия
1.16.		Публикации в СМИ, ведение личных сайтов с целью распространения педагогического опыта	350	По факту публикации и ведения сайта

**1.2. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности музыкального руководителя, педагога-психолога, инструктора по физической культуре**

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия руб.	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций,	музыкальный руководитель - 170 инструктор по ФИЗО - 170 педагог-психолог - 270	Ежемесячно
1.2.		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений со стороны родителей, сотрудников учреждения	музыкальный руководитель -170 инструктор по ФИЗО - 170 педагог-психолог - 170	Ежемесячно
1.3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	музыкальный руководитель -170 инструктор по ФИЗО -170 педагог-психолог-370	Ежемесячно
1.4.		Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	музыкальный руководитель -250 инструктор по ФИЗО -250 педагог-психолог-420	
1.5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание здоровьесберегающей среды в помещении ДОУ (музыкальный, физкультурный залы, кабинет психолога)	музыкальный руководитель -190 инструктор по ФИЗО -200 педагог-психолог - 190	Ежемесячно

1.6.		Отсутствие случаев детского травматизма	музыкальный руководитель -190 инструктор по ФИЗО -200 педагог-психолог – 140	Ежемесячно	
1.7.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	музыкальный руководитель -140 инструктор по ФИЗО -200 педагог-психолог-140	Ежемесячно	
1.8.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Продуктивное участие в реализации системы методической работы в группе, ДОУ (Качественное и своевременное ведение документации и отчетности, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов)	музыкальный руководитель - 450 инструктор по ФИЗО -450 педагог-психолог-450	Ежемесячно	
1.9.		Использование ИКТ (ПК, проектор и др.) непрерывной образовательной деятельности	музыкальный руководитель - 550 инструктор по ФИЗО -450 педагог-психолог-550	Ежемесячно	
1.10.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	музыкальный руководитель - 350 инструктор по ФИЗО - 370 педагог-психолог-350	Ежемесячно	
1.11.		Участие в инновационной деятельности	музыкальный руководитель - 500 инструктор по ФИЗО-500 педагог-психолог-500	Ежемесячно	
1.12.		Работа с детьми имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны педагогов	Муз. рук.400 инструктор по ФИЗО - 400 педагог-психолог-450	ежемесячно	
<b>ИТОГО</b>			музыкальный руководитель - 3530 инструктор по ФИЗО - 3530 Педагог-психолог - 4000	Ежемесячно (при выполнении всех критерии)	
1.13.		Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ Города Край РФ	педагог-психолог- Муз. рук., инструктор по ф.к.- 250 400 700 900	По факту участия
1.14.	Участие в общих мероприятиях ДОУ-250 Города-300		педагог-психолог- Муз. рук., инструктор по ф.к.-	По факту участия	
1.15.		Участие в методических объединениях, творческих группах, экспертных комиссиях на уровне ДОУ (города)	педагог-психолог- Муз. рук., инструктор по ф.к.-300	По факту участия	

1.16		Публикации в СМИ, ведение личных сайтов с целью распространения педагогического опыта	педагог-психолог-Муз. рук., инструктор по ф.к.-250	По факту публикации и ведения сайта
------	--	---	--	-------------------------------------

### 1.3. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности воспитателя

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия руб.	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Взаимодействие с семьями воспитанников (отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие задолженности по родительской плате)	150	Ежемесячно
1.2.		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений со стороны родителей (в различные выше стоящие организации), сотрудников учреждения	150	Ежемесячно
1.3.		Внедрение мероприятий, направленных на создание контакта с родителями воспитанников.	350	Ежемесячно
1.4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	150	Ежемесячно
1.5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке в помещении ДОУ	150	Ежемесячно
1.6.		Отсутствие случаев детского травматизма	160	Ежемесячно
1.7.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	150	Ежемесячно
1.8.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Выполнение плана детодней	50% - 500 80% - 620 100% - 800	Ежемесячно
1.9.		Продуктивное участие в реализации системы методической работы в группе, ДОУ (Качественное и своевременное ведение документации и отчетности, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов)	350	Ежемесячно
1.10.		Использование ИКТ (ПК, проектор и др.) непрерывной образовательной деятельности	350	
1.11.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	350	Ежемесячно
1.12.		Участие в инновационной деятельности	500	Ежемесячно

1.13.		Работа с детьми имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны педагогов	400	Ежемесячно
<b>ИТОГО</b>			<b>4010</b>	<b>Ежемесячно (при выполнении всех критериев в ч.т. выполнение детодней на 100%)</b>
1.14.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ	300	По факту участия
		Города	400	
		Край	800	
		РФ	1000	
1.15.		Участие в общих мероприятиях ДОУ	250	По факту участия
		Города	300	
1.16.		Участие в методических объединениях, творческих группах, экспертных комиссиях на уровне ДОУ (города)	300	По факту участия
1.17.		Публикации в СМИ, ведение личных сайтов с целью распространения педагогического опыта	300	По факту публикации и ведения сайта

**1.4. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности учителя-логопеда**

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия руб.	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Взаимодействие с семьями воспитанников (отсутствие конфликтных ситуаций, выступления на родительских собраниях, совместных мероприятиях)	190	Ежемесячно
1.2.		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений со стороны родителей (в различные выше стоящие организации), сотрудников учреждения	190	Ежемесячно
1.3.		Реализация мероприятий, направленных на коррекционную помощь родителям воспитанников ДОУ	350	Ежемесячно
1.4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников, не посещающих ДОУ	190	Ежемесячно
1.5.	Реализация программ по сохранению и	Создание здоровьесберегающей среды в кабинете, в помещении ДОУ	190	Ежемесячно

1.6.	укреплению здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма	170	Ежемесячно
1.7.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по сравнению с предыдущим месяцем	50% - 500 80% - 620 100% - 800	Ежемесячно
1.8.		Продуктивное участие в реализации системы методической работы в кабинете, ДОУ (Качественное и своевременное ведение документации и отчетности, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов)	390	Ежемесячно
1.9.		Использование ИКТ (ПК, проектор и др.) непрерывной образовательной деятельности	390	
1.10.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	390	Ежемесячно
1.11.		Участие в инновационной деятельности	500	Ежемесячно
1.12.		Работа с детьми имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны педагогов	450	Ежемесячно
<b>ИТОГО</b>			<b>4200</b>	<b>Ежемесячно (при выполнении всех критериев в ч.т. положительная динамика коррекционной работы на 100%)</b>
1.13.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ	300	По факту участия
		Города	400	
		Край	800	
		РФ	1000	
1.14.		Участие в общих мероприятиях ДОУ	250	По факту участия
		Города	300	
1.15.		Участие в методических объединениях, творческих группах, экспертных комиссиях на уровне ДОУ (города)	300	По факту участия
1.16.		Публикации в СМИ, ведение личных сайтов с целью распространения педагогического опыта	300	По факту публикации и ведения сайта

1.17.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное ведение ПМПК (подготовка документов на ПМПК, подготовка документов по запросу родителей, проведение консилиумов)	500	По факту события
-------	---------------------------------------	---	-----	------------------

**2. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат прочим работникам учреждения (зам. зав. по АХР, делопроизводитель, кастелянша, оператор стиральных машин, дворник, сторож, подсобный рабочий, повар, шеф-повар, кладовщик, рабочий КОРЗ, уборщица, младший воспитатель)**

**2.1. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности заместителю заведующего по АХР в МАДОУ**

№	показатель	Критерии	Вес критерия руб.	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Выполнение плановых показателей по созданию условий безопасного пребывания в учреждении	Соблюдение норм СанПиНа и требований пожарной безопасности.	2000	Ежемесячно
1.2.		Сохранность имущества	500	Ежемесячно
1.3.		Качественная организация контроля за санитарным состоянием групп и прилегающих к ним помещений, а также всех помещений в ДОУ и прилегающей территории.	2000	Ежемесячно
1.4.	Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по итогам проверки органов контроля	500	По факту
1.5.		Качественное, своевременное ведение документации и отчетности.	500	Ежемесячно
1.6.	Внутреннее организационно-взаимодействие, исполнительская дисциплина	Подготовка учреждения к началу учебного года, к отопительному сезону, приемка сада к лету	2000	По факту
1.7.		Отсутствие жалоб и ЧП на рабочем месте	500	Ежемесячно
1.8.		Участие в общественной работе, субботниках, благоустройстве территории и помещений	500	Ежемесячно

**2.2. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности младших воспитателей**

№	показатель	критерии	Вес критерия руб.	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Выполнение плановых показателей по	Соблюдение норм СанПиНа	150	Ежемесячно

	созданию условий безопасного пребывания в учреждении			
1.2.		Сохранность имущества	150	Ежемесячно
1.3.	Выплаты за качество выполняемых работ	Интенсивность в работе, связанная с сверхплановой наполняемостью	50% - 300 80% и более- 700	Ежемесячно
1.4.		Рациональное использование моющих средств	100	Ежемесячно
1.5.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Привитие детям культурно-гигиенических навыков	150	Ежемесячно
1.6.		Участие и помощь воспитателям в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий	150	Ежемесячно
<b>ИТОГО</b>			<b>1400</b>	<b>Ежемесячно (при выполнении всех критериев в ч.т. выполнение детодней на 100%)</b>

**2.3. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности (делопроизводитель, кастелянша, оператор стиральных машин, дворник, сторож, подсобный рабочий, повар, шеф-повар, кладовщик, рабочий КОРЗ, уборщица)**

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия, руб.	Периодичность оценивания выплат	Категория персонала
1.1.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	300	ежемесячно	кастелянша, кладовщик, делопроизводитель,
1.2.		Качественное содержание своего участка, соблюдение санитарно-гигиенических условий	200	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
1.3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада	200	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
1.4.		Санитарное состояние здания, прилегающей территории.	300	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
1.5.	Выплаты за профессиональное	За высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд	500	ежемесячно	повару
1.6.		Оперативность выполнения работ с целью создания	200	ежемесячно	уборщица, дворник,



	мастерство классность	и	безопасного пребывания воспитанников в учреждении.			рабочий, подсобный рабочий, сторож, кладовщик, кастелянша, ОСМ, рабочий КОРЗ
--	--------------------------	---	---	--	--	---

## Показатели премиальных выплат всем работникам ДОУ

Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения. Премия распределяется между членами коллектива на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется протоколом заседания и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премиальные выплаты производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, после всех произведенных ежемесячных выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

Начисление премий производится за фактически отработанное время с учетом надбавок, предусмотренных федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) премируются по усмотрению руководителя учреждения.

№ п.п.	Критерии премиальных выплат	Максимальный вес критерия (% от должностного оклада)	Периодичность оценивания
1.	Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	100	по факту выполненных работ
2.	Премиальные выплаты по итогам работы:		
2.1.	- за месяц;	30	по факту выполненных работ
2.2.	- за квартал;	60	
2.3.	- за год	100	
3.	Премиальные выплаты за профессионализм и высокие достижения в работе	100	по факту выполненных работ
4.	Премиальные выплаты за создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, соблюдение режима дня	100	по факту работы
5.	Премиальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни детского сада	60	по факту участия
6.	Премиальные выплаты за подготовку группы к началу учебного года	100	по факту события
7.	Премиальные выплаты за благоустройство учреждения и прилегающей территории	100	по факту участия

8.	Премиальные выплаты за интенсивность работ, связанных с сезонными и климатическими условиями	100	по факту выполненных работ
9.	Подготовка прогулочных площадок к летнему оздоровительному периоду, в зимний период (зимние постройки)	100	по факту выполненных работ
10.	Премиальные выплаты за ведение экспериментальной деятельности, участие в пилотных проектах, разработка и внедрение авторских программ	100	по факту выполненных работ
11.	Премиальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	100	по факту выполненных работ
12.	Премиальные выплаты интенсивность в работе связанная с сверх плановой наполняемостью	100	по факту (только категориям прочего персонала)
13.	Увеличение охвата детей услугами дополнительного образования	70	по факту выполненных работ
14.	Премиальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику	70	по факту события

## Приложение № 4

к положению  
об оплате труда работников  
МАДОУ № 187

### ПОРЯДОК

установления и размеры надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

#### 2. Порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях

2.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

2.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

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

2.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

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

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

- до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 35%.

2.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

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

2.1.5. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.2.1. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступили на работу в учреждение образования;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при увольнении в связи с переводом с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

2.2.4. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении из образовательного учреждения по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в образовательное учреждение после увольнения.

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.

2.2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения 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.

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

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

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

2.2.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность непрерывной работы в образовательных учреждениях, сохраняется пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе.

2.2.8. 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.

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование представительного органа работников;
- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

2.2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе

удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

2.3. Порядок установления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

2.3.2. Основным документом для определения непрерывного стажа работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, является трудовая книжка.

2.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается по основному месту работы.

2.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется по основной должности исходя из минимального оклада (должностного оклада) пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

2.4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях 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.

2.4.5. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.5.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

2.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа

для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

,  
а  
в  
е  
-  
в  
я,  
их  
на  
-  
го  
го  
за  
да  
ты  
ого  
ого  
ми,  
ми  
ми  
рая,  
а  
его