|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собранием коллектива МБДОУ д/с № 8  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г. | УТВЕРЖДЕНО  Заведующий МБДОУ д/с № 8  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В.Кобозова  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г. |

**Положение**

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Тополёк» общеразвивающего вида

с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Решением Собрания депутатов района от 20.02.2009 № 12 "Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района", [постановлением](consultantplus://offline/ref=66CC942EFC8B92E1BB9032E98F327BF5B11141ADBED4C7E9E244BB37A8BF65FDE5I1B) главы района от 29.10.2008 [N 796](consultantplus://offline/ref=68F28F76AEEED6A9D016F46389847E19F0849EFD1384E2CA2B045A1FE58A1C43B27AG)«О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Верхнебуреинского муниципального района».

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образователь-

ного учреждения детского сада № 8 «Тополёк» общеразвивающего вида

с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетичес-

кому развитию детей городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края(далее – работники МБДОУ д/с № 8) за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиона-

льным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8 формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. 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, устанавливаемого [Соглашением](consultantplus://offline/ref=40F3EF4C2C0678EF7509345BFE3107A414CBCAAFC92874A63B705A8E40E7F424B640m5B) о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников МБДОУ д/с № 8 предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8 включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 8 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года [N 216н](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED6768511F841BC4AA10C719DC396ADEkFHDA) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 года[N 247н](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED676858198018C3A64DCD11853568kDH9A) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, N 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 года [N 248н](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED676857148419C7A64DCD11853568kDH9A)"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., N 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными [окладами](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50EC63A8139645116DF13CFAB12904C83623789F4851B8B88A51DAF9B03456B3288k3HEA)по ПКГ, утвержденными распоряжением главы Верхнебуреинского муниципального района от 04.02.2009 г № 10-р «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района», постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 30.12.2011 N 1040 "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений (учреждений образования), финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета",

на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям организаций и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED67685118881FC7AE10C719DC396ADEkFHDA)должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент молодому специалисту[<\*>](#Par129).

--------------------------------

<\*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

--------------------------------

2.1.4. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту –0,35.

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

2.1.6. [Размеры](#Par431) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.1.7. [Размеры](#Par497) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам МБДОУ д/с № 8, приведены в приложении N 2 к настоящему Примерному положению.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем МБДОУ д/с № 8 персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

2.1.9. Выплаты компенсационного характера ([раздел IX](#Par325) настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50EC63A8139645116DF13C4AE1E944183623789F4851B8B88A51DAF9B03456B328Fk3HFA) видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30 октября 2008 года N 802 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района".

2.1.10. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления ([раздел X](#Par359) настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с[Перечнем](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50EC63A8139645116DF13C4AB1C964283623789F4851B8B88A51DAF9B03456B328Fk3HFA) видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением Главы Верхнебуреинского муниципального района от 30 октября 2008 года N 801 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района".

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

2.1.12. 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия

оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED6768511F841BC4AA10C719DC396ADEkFHDA) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.2.3. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия ([приложение N 3](#P986) к настоящему Примерному положению).

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом занимаемой ставки.

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

2.3. Порядок и условия оплаты

труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED6768511F841BC4AA10C719DC396ADEkFHDA) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.4. Порядок и условия оплаты

труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED6768511F841BC4AA10C719DC396ADEkFHDA) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

должности служащих (за исключением работников, указанных

в[разделах 2.2.](#Par164)–2.8.)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED676858198018C3A64DCD11853568kDH9A) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

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

- за наличие ученой степени;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в [ПКГ](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED676857148419C7A64DCD11853568D9F2D05BCB8EF05EEB9602k4HCA) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлены [Перечнем](#P1041)в приложении N 5 к настоящему Примерному положению.

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

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.7. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

2.7.1. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50EC63A8139645116DF13C4AE1E944183623789F4851B8B88A51DAF9B03456B328Fk3HFA) видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением главы района от 30.10.2008 г. № 802 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с [Разъяснением](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50EC63A8139645116DF13C4AE1E944183623789F4851B8B88A51DAF9B03456B328Ck3HBA) о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением главы района от 30.10.2008 г. № 802 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

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

2.7.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED6768511B8517C5A410C719DC396ADEFD8F4CCCC7FC5FEB960B4Dk6H8A) Трудового кодекса Российской Федерации и [Перечнем](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50ED039ED6768511C861CC0A64DCD11853568D9F2D05BCB8EF05EEB9600k4H1A)работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

2.7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со [статьей 6](consultantplus://offline/ref=A4334C52E5C9414409C50EC63A8139645116DF13CFA91B934083623789F4851B8B88A51DAF9B03456B328Ck3HEA)решения Собрания депутатов от 20 февраля 2009 № 12 «Об утверждении Положения об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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 всоответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.7.7.Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом устанавливаются Положением об установлении стимулирующих выплат организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

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

2.8. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МБДОУ д/с № 8 к высокой результативности и качеству труда.

2.8.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях Верхнебуреинского района, утвержденным постановлением главы района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района» в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.8.3. Выплаты стимулирующего характера,размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом разработанных в МБДОУ д/с № 8 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.8.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам МБДОУ д/с № 8, а также показателям оценки эффективности работы МБДОУ д/с № 8.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления МБДОУ д/с № 8 и утвержденными локальным нормативным актом организации.

2.8.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя МБДОУ д/с № 8 по согласованию с представительным органом работников организации.

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

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель МБДОУ д/с № 8 издает приказ.

2.8.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в МБДОУ д/с № 8 устанавливается в соответствии с [Положением](#Par610) о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение N 6 к настоящему Примерному Положению).

2.8.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.9. Другие вопросы оплаты труда

2.9.1. Штатное расписание МБДОУ д/с № 8 ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом МБДОУ д/с № 8 .

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

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом МБДОУ д/с № 8 с учетом мнения представительного органа работников.([Приложение № 7](#Par758) настоящего Примерного Положения)

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

2.9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБДОУ д/с № 8 несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение N 1

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждениядетского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

***РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ***

***К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ***

***ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ***

***ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ", "НАРОДНЫЙ",***

***ДРУГИЕ ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Специалисты | Руководители структурных подразделений |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 | - |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 | - |
| Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности | 0,1 | 0,1 |

Приложение N 2

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждениядетского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

***РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ***

***К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ***

***ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 0,2 |

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

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

Приложение N 3

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждениядетского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ

КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в [графе 1](#P994) |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Руководитель физического воспитания | инструктор по физкультуре; |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель; |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования | музыкальный руководитель; |

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

Приложение N 4

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждениядетского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

***ПОЛОЖЕНИЕ***

***О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ НАДБАВОК***

***ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ***

***В МБДОУ д/с № 8***

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы МБДОУ д/с № 8 (далее - надбавка) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Тополёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

* 1. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от

периода непрерывной работы в МБДОУ д/с № 8, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководителям организаций при стаже непрерывной работы:

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

1.2.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

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

1.2.3. Другим работникам организаций системы образования при стаже

непрерывной работы:

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

1.4. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы,

дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в МБДОУ д/с № 8.

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

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

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

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

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

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

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

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

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

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- при увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в [пункте 19](consultantplus://offline/ref=68F28F76AEEED6A9D016F4758AE82015F387C6F7188ABD927F020D40B58C49036A88AC54484070B773G) Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. N 255, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 3.

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

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

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

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

- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в однойорганизации системы образования на работу в другуюорганизацию системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

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

3. Порядок установления стажа работы,

дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя МБДОУ д/с № 8.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение

установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя МБДОУ д/с № 8.

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

Приложение N 5

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждениядетского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

***ПОЛОЖЕНИЕ***

***О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ***

***МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ***

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения детского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размер и порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Тополёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын» Верхнебуреинс-

кого муниципального района Хабаровского края

(далее - Организация) и является неотъемлемой частью Примерного

Положения об оплате труда.

1. Материальная помощь выплачивается работникам Организации по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
2. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам Организации осуществляется за счет средств районного бюджета.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

1. Материальная помощь предоставляется работнику Организации в течение года по его личному заявлению.
2. Работнику Организации, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.
3. Работнику Организации, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.
4. Работникам Организации, уволившимся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.
5. Работникам Организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.
6. Работникам Организации, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.
7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.»

Приложение N 6

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждениядетского сада № 8 «Тополёк»

общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому развитию детей

городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»

Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

***ОКЛАДЫ***

***(ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ***

***ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБДОУ д/с № 8***

***ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***N п/п*** | ***Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень*** | ***Должности, отнесенные к квалификационным уровням*** | ***Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, руб.*** |
| I. Профессиональные квалификационные [группы](consultantplus://offline/ref=B1C6F6DDB2BFE7A1A1FFE4CAB98BBE2F5FAE6B4973D7FEE1E8E554C30AAFF6F4DD78ED8D9A30DE95n0N0W) должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н | | | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | Помощник воспитателя | 4252 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: | |  |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 4389 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: | |  |
| 1.3.1. | муниципальных дошкольных образовательных учреждений: | |  |
| 1.3.1.1. | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре | 7058 |
| 1.3.1.2. | 2 квалификационный уровень | Социальный педагог | 7445 |
| 1.3.1.3. | 3 квалификационный уровень | Методист, воспитатель, педагог-психолог | 8025 |
| 1.3.1.4. | 4 квалификационный уровень | Учитель-логопед, старший воспитатель | 8411 |
| II. Профессиональные квалификационные [группы](consultantplus://offline/ref=B1C6F6DDB2BFE7A1A1FFE4CAB98BBE2F59AD6B4C77DBA3EBE0BC58C10DA0A9E3DA31E18C9A30DEn9NCW) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570 | | | |
| V. Профессиональные квалификационные [группы](consultantplus://offline/ref=B1C6F6DDB2BFE7A1A1FFE4CAB98BBE2F59A56B4B70DBA3EBE0BC58C10DA0A9E3DA31E18C9A30DEn9NCW) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н | | | |
| 5.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |  |
| 5.1.1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:  дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер),  и др. | 2743 |
| 5.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня": | |  |
| 5.2.1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:  , повар и др. | 3223 |