

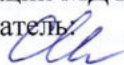
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок»
(МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 14 «Малышок»)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МДОУ «Центр развития ребенка – детский
сад № 14 «Малышок»
протокол № 2 от 29.10.2021 года

УЧТЕНО

Мнение первичной профсоюзной
организации МДОУ №14
Председатель:

 С.Н.Шихметова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МДОУ «Центр развития ребенка
– детский сад № 14 «Малышок»
№ 419 от 01.11.2021 года

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад № 14 «Малышок»
 Ю.С.Пonomарева



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения
«Центр развития ребёнка-детский сад №14 «Малышок»**

г.Коряжма

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 14 Малышок» (далее – работники ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», приказом управления социального развития администрации города от 27.05.2016 № 368 «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Коряжма», приказом управления социального развития администрации города от 31.12.2019 года № 910 «О внесении изменений в примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению социального развития города», в целях совершенствования оплаты труда работников ДОУ, повышения эффективности оказания муниципальных услуг и установления единых принципов построения систем оплаты труда работников образовательного учреждения.

2. Настоящее положение регулирует систему оплаты труда работников ДОУ и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного характера и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера и порядок их применения;
- выплаты социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда заместителя заведующего ДОУ;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников ДОУ.

3. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 14 Малышок» в соответствии с коллективным договором, соглашениями, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников. Коллективный договор, соглашения должны содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа "Город Коряжма".

4. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается ДОУ самостоятельно в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Коряжма" и настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учётом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- г) примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению социального развития администрации города;
- д) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представителей работников в социальном партнерстве;

6. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя:

- а) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты;
- б) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- в) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников ДОУ не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников ДОУ (без учёта премий и иных стимулирующих выплат, носящих временный характер) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат, носящих временный характер), выплачиваемой

работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Заработная плата работников ДОУ максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников ДОУ. Могут производиться за счет экономии фондов оплаты труда работников ДОУ в соответствии с разделом V настоящего положения, а также в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами за счёт средств, выделенных ДОУ из соответствующих бюджетов.

12. В целях применения настоящего положения:

к административно-управленческому персоналу ДОУ относятся работники, занимающие общетрасовые должности руководителей, специалистов и служащих: заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по закупкам, документовед, заведующий складом, шеф-повар.

к вспомогательному персоналу ДОУ относятся работники, осуществляющие деятельность по общетрасовым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом ДОУ);

к основному персоналу ДОУ относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (педагогические работники и младшие воспитатели).

13. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ДОУ, определяется Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 14 Малышок»» (приложение 8) и утверждается приказом заведующего ДОУ.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ДОУ, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОУ, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

14. Тарификационные списки и штатные расписания ДОУ относятся к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Заведующий ДОУ утверждает их приказом с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

15. Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет заведующий ДОУ.

II. Порядок

определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, повышающих коэффициентов

16. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее по тексту - ставка заработной платы).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в ДОУ, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются ДОУ самостоятельно.

Почасовая оплата труда педагогических работников регулируется действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим положением.

17. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей работников ДОУ, в пределах фонда оплаты труда, которые приведены в приложении 1 к настоящему положению.

18. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику ДОУ трудовым договором в соответствии с действующим в ДОУ положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника ДОУ подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

19. В целях дифференциации оплаты труда работников ДОУ предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по ДОУ.

20. Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются в процентах или кратными и дольными единицами к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате.

21. Персональные повышающие коэффициенты к окладу, повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются работнику ДОУ трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника ДОУ подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику персональных повышающих коэффициентов к окладу и повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ.

22. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладу являются:

- присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;
- наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;
- наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу, а также основания для их установления приведены в приложении 2 к настоящему положению.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, по основаниям установления персональных повышающих коэффициентов к окладу, предусмотренных пунктами 1, 3 приложения 2 к настоящему примерному положению.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат по основаниям

установления персональных повышающих коэффициентов по ДОУ, предусмотренных пунктом 2 приложения 2 к настоящему положению.

23. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ являются:

- увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в ДОУ, обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы, аварийные работы, выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией; работы, связанные с аварийной ситуацией, уровень интенсивности и напряженности выполняемых работ, связанных с обслуживанием большего количества потребляемых услуг, участие в общественной жизни ДОУ, интенсивность работы при временно отсутствующем работнике, за работы связанные с обеспечением новой коронавирусной инфекцией COVID19;
- работа в группе компенсирующей направленности сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с другими группами в ДОУ;
- приведение заработной платы работников в соответствии с требованиями п.9 настоящего положения;
- руководство городским методическим объединением;
- обеспечение работы сайта дошкольного учреждения и его ведение;
- работа в системе ГИС АО «Навигатор».

24. Повышающий коэффициент к окладу по ДОУ по п.23 дефис 3 минимальным и максимальным размером не ограничивается.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ по п.23 (за исключением дефиса 3), а также основания их установления, приведены в приложении 3 к настоящему положению.

25. Применение повышающего коэффициента к окладу по ДОУ, предусмотренных п.п.23,24 к настоящему у положению, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются на определенный период. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается заведующим ДОУ персонально в отношении каждого работника.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

26. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за выполнение работ различной квалификации;
- 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;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

28. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются заведующим с учетом мнения представительного органа работников не ниже размеров, определенных настоящим положением.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

29. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников ДОУ.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и составляют:

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 работнику производится доплата (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами 5 «- за работу в ночное время» и 4«- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни» устанавливаются работнику в пределах выше установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

31. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и начисляются работнику ДООУ на основании приказов заведующего, издаваемых в соответствии с действующим в ДООУ положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения.

32. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;

6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Город Коряжма» (далее - премиальная выплата при награждении);

10) выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по соответствующему направлению подготовки (далее - надбавка молодым специалистам);

11) надбавка по ДООУ.

12) премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника:

работникам, относящимся к основному персоналу, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ДООУ;

Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчётный период.

Расчётным периодом является календарный месяц.

Премия за оказание платных образовательных и иных услуг начисляется работникам, пропорционально фактически отработанному времени.

34. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом является месяц (ежемесячная премиальная выплата)

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры премиальных выплат и основания их применения приведены в приложении 4 настоящего положения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказами заведующего ДООУ на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

35. Премииальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премииальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам.

Основанием начисления премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ДОУ приведен в приложении 5 к настоящему положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлены премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, составляет месяц.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются Положением о системе оплаты труда ДОУ (приложение 5 к настоящему положению).

Размеры премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ДОУ, направляемой на выплату премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, созданной в ДОУ, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом заведующего ДОУ:

Размеры премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказами заведующего ДОУ. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах без учета районного коэффициента и северной надбавки.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников ДОУ, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников ДОУ направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Размер премиальной выплаты по основаниям 1,2 пункта 33 может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нарушение педагогической и служебной этики;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы ДОУ;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, халатное отношение к сохранности материально-технической базы

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

В качестве оснований для не начисления премиальных выплат по основаниям 1,2 пункта 33 могут применяться:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

36. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам ДОУ одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется заведующим ДОУ.

37. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

- наличие стажа непрерывной работы по специальности;
- наличие стажа непрерывной работы в соответствующем ДОУ;
- наличие стажа непрерывной работы в организациях отрасли образования

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	7
от 5 до 10 лет	12
от 10 до 20 лет	20
20 лет и более	25

Порядок исчисления стажа непрерывной работы приведён в приложении 6 к настоящему положению.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению 6 к настоящему положению.

38. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации», которые награждены ведомственной наградой Министерства просвещения Российской Федерации – нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»..

Размер надбавки за почётное звание при награждении составляет 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка за почётное звание начисляется ежемесячно».

39. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа «Город Коряжма».

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам муниципального образования «Город Коряжма» в связи с награждением, которым начисляется премиальная выплата, относятся: крест Святого Лонгина Коряжемского; медаль «За вклад в развитие муниципального образования «Город Коряжма»; медаль «Благодарение матери».

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

40. Выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по направлению подготовки (специальности) (далее - надбавка молодым специалистам).

Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Надбавка молодым специалистам так же начисляется, если в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

41. Надбавка по ДОУ выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда и (или) к юбилейным датам работников, календарным и профессиональным праздникам.

Надбавка по ДОУ выплачивается по итогам установленного периода (за квартал, за месяц, учебный и календарный год).

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в установленном периоде, отсутствие замечаний со стороны администрации;

- инициатива и творчество при участии в различных конкурсах и мероприятиях, проводимых на локальном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Надбавка выплачивается по решению заведующего ДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Перечень надбавок по ДОУ изложен в приложении № 8 к настоящему положению.

42. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника:

работникам, относящимся к основному персоналу, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ДОУ;

Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчётный период.

Расчётным периодом является календарный месяц.

Премия за оказание платных образовательных и иных услуг начисляется работникам, пропорционально фактически отработанному времени

42. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику ДОУ трудовым договором в соответствии с действующим в ДОУ положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника ДОУ подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий),

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику ДОУ на основании приказов заведующего ДОУ, издаваемых в соответствии с действующим в ДОУ положением о системе оплаты труда и трудовым договором.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

43. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом, а также выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Работникам ДОУ материальная помощь выплачивается за счет бюджетных ассигнований бюджета, выделенных на обеспечение выполнения муниципального задания.

44. Положением о системе оплаты труда определён перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядком ее оказания:

1) Материальная помощь выплачивается работникам ДОУ по заявлению при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск или в конце календарного года в размере должностного оклада, установленного работнику на дату подачи заявления.

В отдельных случаях (на лечение, оплату обучения, ритуальные расходы и т.д.) по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена досрочно.

2) Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада работникам без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3) Материальная помощь выплачивается работникам в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года и не индексируется при изменении оклада (ставки).

4) Материальная помощь выплачивается работнику, принятому по срочному трудовому договору на период отпуска по уходу за ребёнком до 1,6 лет, до 3-х лет основного работника.

46. Работнику ДОУ выплачивается единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов при выходе на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

47. Работнику ДОУ может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии и в соответствии с «Положением о расходовании экономии фонда оплаты труда».

Материальная помощь по пункту 47 начисляется единовременно в абсолютном размере. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий ДОУ на основании письменного заявления работника и согласования выборного профсоюзного органа, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа заведующего.

VI. Условия оплаты труда заместителя заведующего ДОУ

48. Должностной оклад заместителя заведующего ДОУ устанавливается исходя из установленного размера должностного оклада заведующего ДОУ № 14.

В трудовой договор заместителя заведующего ДОУ подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю заведующего ДОУ должностного оклада.

Должностной оклад заместителя заведующего ДОУ подлежит изменению в размерах и сроки устанавливаемые правовыми актами администрации города о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами содержащими нормы трудового права. При повышении индексации должностного оклада заместителя заведующего размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующим заместителю заведующего соответствии с разделом III настоящего положения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям заведующего ДОУ, относятся:

- 1) премия за качественное руководство ДОУ;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка по ДОУ.

50. Премия за качественное руководство ДОУ устанавливается заместителям заведующего целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование

учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство ДООУ являются:

1) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании ДООУ;

2) достижение показателей и критериев эффективности деятельности ДООУ, отражающих:

- содержание в надлежащем состоянии находящегося у ДООУ имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов ДООУ, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, муниципальными правовыми актами, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;
- выполнение требований пожарной безопасности;
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг ДООУ, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг ДООУ;
- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Премия за качественное руководство ДООУ не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг ДООУ.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство ДООУ является календарный месяц.

Премии за качественное руководство ДООУ начисляются приказом заведующего ДООУ.

Премии за качественное руководство ДООУ начисляются в абсолютных размерах или в процентном соотношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Премии за качественное руководство ДООУ начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам ДООУ. Размер премиальной выплаты за качественное руководство определяется приказом заведующего ДООУ.

51. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за инициативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу заместителей заведующего.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя ДОУ.

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются заместителям заведующего ДОУ в соответствии с настоящим положением.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителю заведующего ДОУ трудовым договором в соответствии с действующим в ДОУ положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя заведующего ДОУ подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании приказов заведующего ДОУ.

54. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям заведующего ДОУ в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании приказов заведующего ДОУ.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников ДОУ

55. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, из соответствующих бюджетов предоставляемых ДОУ, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

56. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципального ДОУ не должна превышать 40 процентов. При этом средняя заработная плата работников основного персонала ДОУ должна превышать среднюю заработную плату работников ДОУ.

57. Предельная доля, указанная в пункте 56 раздела VII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников ОУ.

Предельная доля, указанная в пункте 56 раздела VII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны управления социального развития по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

Среднемесячная заработная плата заведующего, заместителя заведующего ДОУ, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников ДОУ (без учета заработной платы заведующего, заместителя заведующего по АХР) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат остальных работников ДОУ (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказом управления социального развития города, применительно к каждому ДОУ.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном ДОУ.

Приказом управления социального развития администрации города утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны управления социального развития.

Заведующий ДОУ несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

58. Часть средств фонда оплаты труда работников ДОУ, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется, как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников ДОУ и объемом средств фонда оплаты труда работников ДОУ, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом ОУ, с одной стороны, и основным персоналом ДОУ с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала. В фонде оплаты труда работников ДОУ.

59. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между работниками с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат и могут быть направлены на выплату премий за качественное руководство.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого персонала ДОУ сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство).

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к вспомогательному персоналу ДОУ, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года (если иное не предусмотрено отраслевым положением) на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты.

60. Часть средств стимулируемого фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных положением о системе оплаты труда, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты труда. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

61. ДОУ должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников, установленных настоящим положением.

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам должностей работников
МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 14 «Малышок»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников основного персонала		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3600,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	6963,00
	Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	7366,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	7800,00
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	7883,00
	Учитель-логопед Учитель-дефектолог	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень	Зав. складом	4559,00
3 квалификационный уровень	Шеф - повар	5544,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по закупкам, документовед	5544,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6107,00

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (бухгалтер)	6717,00
-------------------------------	---	---------

Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС работ и профессий рабочих - дворник, кухонный рабочий, кастелянша, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3116,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3193,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС (повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – слесарь, электрик, плотник	3600,00
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС	3965,00
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕКТС	4558,00
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационным уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	5544,00

**Минимальные размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу**

Квалификационный уровень	Основания установления персонального повышающего коэффициента к окладу	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
<i>1. Наличие более высокого профильного образования по соответствующей должности</i>		
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Среднее профессиональное образование	5%
	Высшее профессиональное образование	7%
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1,2,3 квалификационный уровень	Высшее профессиональное образование	5 %
<i>2. Присвоение квалификационных категорий</i>		
2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1,2, 3, 4 квалификационный уровень	1 квалификационная категория	14%
	Высшая квалификационная категория	22%
<i>3. Наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей</i>		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (все уровни)		5%

**Минимальные размеры
повышающих коэффициентов к окладу по учреждению**

Основания установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению	Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению
Работа по адаптированным образовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, за фактические часы педагогической нагрузки	0,1
Работа в группе компенсирующей направленности, сопряженная с увеличенной напряженностью работы по сравнению с другими группами в ДОУ	0,2
Работа с детьми по коррекции нарушений речи	0,2
Увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в ДОУ	0,05
За создание и ведение своего персонального профессионального сайта	0,1
за создание, функционирование сайта, организацию всех видов работ, обеспечивающих его работоспособность,	0,1
за работу руководителю и заместителю выборного органа первичной профсоюзной организации	0,05
за руководство городским методическим объединением (по приказу управления социального развития)	0,1
за высокий уровень по результатам оперативного, фронтального, тематического контроля	0,05
За работу в системе ГИС АО «Навигатор»	0,05
Увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в ДОУ	0,05
Уровень интенсивности и напряженности выполняемых работ, связанных с обслуживанием большего количества потребляемых услуг, интенсивность работы при временно отсутствующем работнике, за работы связанные с профилактикой новой коронавирусной инфекции COVID19;	0,05
выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией, участие в общественной жизни ДОУ,	0,05
работы, связанные с аварийной ситуацией, аварийные работы,	0,1

15	За обработку большего числа документов	0,05
16	Заведование более значительными размерами площадей, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы.	0,05
17	ведение и администрирование официальных групп в соцсетях в сети Интернет	0,05
18	Разработка проектных документов (Положений, порядков и т.п.)	0,1

Приложение 4

к положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 14 «Малышок»

**Перечень выплат, направленных на стимулирование работников к качественному
результату труда**

Наименование стимулирующих выплат	Вид	Минимальный размер повышающего коэффициента %
за участие в рабочей группе (по приказу)	адресная	5
за выполнение учёта по военно-обязанным гражданам	разовая	5
Оформление документации для пенсионного фонда РФ, работа с ФСС		
за благоустройство и озеленение территории	разовая	5
за работу в комиссиях (в том числе конкурсов, фестивалей,	адресная	5
за работу с дезинфицирующими и хлорсодержащими растворами	разовая	10
за работу в режиме карантина	разовая	10
за интенсивность в работе в период проведения карантинных мероприятий	разовая	10
за рубку мяса	адресная	20
за помощь в одевании детей на прогулку	адресная	10
за участие в оформлении интерьера ДОУ	разовая	5
за организацию работы по гражданской обороне и предупреждению ЧС, антитеррору	разовая	10
за организацию работы по пожарной безопасности	разовая	10
за организацию работы антикоррупционной направленности и конфликту интересов	разовая	10
за санитарное содержание «Зимнего сада» при отсутствии должности эколога	адресная	10
за ведение кадровой работы и формирование личных дел сотрудников, формирование архива ДОУ	адресная	10
за организацию документопотока в отчетный период, за работу по оформлению договоров и муниципальных контрактов	разовая	10
за подготовку информации в запрашивающие органы и учреждения (администрация города, социальные учреждения и т.д.)	разовая	5
за работу в условиях разрывного рабочего дня с перерывом более 2-х часов	разовая	10
за подготовку к празднованию юбилея дошкольного учреждения	адресная	5
за участие в организации и проведении мероприятий для детей и родителей	разовая	5
за работу с семьями воспитывающими детей дома	разовая	5
за работы, связанные с аварийной ситуацией	разовая	5
за написание меню, меню-раскладки	разовая	20
за выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	разовая	5
за интенсивность работы при временно отсутствующем работнике	разовая	5
за сложность и напряженность работы в группах раннего возраста	разовая	5
за работу по созданию газеты учреждения	разовая	5
за участие в общественной жизни ДОУ, города	разовая	5

за создание нового методического материала для образовательного процесса	разовая	5
за безупречный труд к юбилею дошкольного учреждения	адресная	5
Выполнение нормативов комплекса «Готов к труду и обороне»	адресная	10

1	адресная	5
2	адресная	5
3	адресная	5
4	адресная	5
5	адресная	5
6	адресная	5
7	адресная	5
8	адресная	5
9	адресная	5
10	адресная	5
11	адресная	5
12	адресная	5
13	адресная	5
14	адресная	5
15	адресная	5
16	адресная	5
17	адресная	5
18	адресная	5
19	адресная	5
20	адресная	5
21	адресная	5
22	адресная	5
23	адресная	5
24	адресная	5
25	адресная	5
26	адресная	5
27	адресная	5
28	адресная	5
29	адресная	5
30	адресная	5
31	адресная	5
32	адресная	5
33	адресная	5
34	адресная	5
35	адресная	5
36	адресная	5
37	адресная	5
38	адресная	5
39	адресная	5
40	адресная	5
41	адресная	5
42	адресная	5
43	адресная	5
44	адресная	5
45	адресная	5
46	адресная	5
47	адресная	5
48	адресная	5
49	адресная	5
50	адресная	5
51	адресная	5
52	адресная	5
53	адресная	5
54	адресная	5
55	адресная	5
56	адресная	5
57	адресная	5
58	адресная	5
59	адресная	5
60	адресная	5
61	адресная	5
62	адресная	5
63	адресная	5
64	адресная	5
65	адресная	5
66	адресная	5
67	адресная	5
68	адресная	5
69	адресная	5
70	адресная	5
71	адресная	5
72	адресная	5
73	адресная	5
74	адресная	5
75	адресная	5
76	адресная	5
77	адресная	5
78	адресная	5
79	адресная	5
80	адресная	5
81	адресная	5
82	адресная	5
83	адресная	5
84	адресная	5
85	адресная	5
86	адресная	5
87	адресная	5
88	адресная	5
89	адресная	5
90	адресная	5
91	адресная	5
92	адресная	5
93	адресная	5
94	адресная	5
95	адресная	5
96	адресная	5
97	адресная	5
98	адресная	5
99	адресная	5
100	адресная	5

**Перечень критериев и показателей профессиональной компетентности
и результативности деятельности**

№ п/п	Показатели	Расчет баллов	Методика расчета, источник информации
1. Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги			
1.1.	Оценка индивидуального развития детей, с целью эффективности педагогических действий для дальнейшего планирования	10	наличие диагностики индивидуального развития, индивидуального образовательного маршрута
1.2.	Посещаемость (в процентах) детьми группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	15 – 90-100 % 10 – 80-89,9 % 5 – 75-79,9 %	По таблицу учёта посещаемости количество рабочих дней в месяце умножаем на списочный состав детей и определяем норму детодней. Ставим фактическое количество детодней. <u>Составляем пропорцию:</u> <u>Факт x 100 % = процент</u> норма детодней
1.3.	Заболеваемость (в днях) одним ребёнком группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	20 – 0 дней 15 – 0,1-0,9 10 – 1,0 – 1,5 5 – 1,5-2,0	По таблицу учёта посещаемости ставим количество дней, пропущенных детьми по болезни делим на количество детей в группе и определяем количество дней, пропущенных по болезни одним ребёнком
2. Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников.			
2.1.	Индекс здоровья (в процентах) группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	10 баллов – 60 %-80 % 15 баллов – 81 % - 100 %	Табель учета посещаемости детей – количество не болевших детей в группе
2.2.	Систематичность и качество проведения специальных закаливающих процедур	5	Карта контроля
3. Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании.			
3.1.	Работа с детьми-инвалидами и детьми ОВЗ по индивидуальному образовательному маршруту	10	План работы, подтверждающие документы
3.2.	реализация индивидуального образовательного маршрута	5	Подтверждающие документы, (диагностические карты, характеристики на воспитанников)

4. Уровень профессиональной компетентности и результативность методической деятельности педагога

4.1.	Наличие (обновление) размещаемых на сайте ДОУ (в сети Интернет) материалов образовательной деятельности (фото или видео, печатные тексты)	10	ссылка на сайт о наличии размещённых материалов
4.2.	Применение в образовательной деятельности проектного метода	5	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ, отчётная документация по проекту)
4.3.	обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях и днях открытых дверей	5 - локальный уровень 10 - муниципальный уровень 15 - региональный уровень 20 - международный уровень	Копии документов, подтверждающие участие
4.4.	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	10	Приказ заведующей о наставничестве, наличие плана наставничества и его выполнение

5. Результативность презентации педагогической деятельности

5.1.	Творческий подход педагога к обновлению, расширению, систематизации материалов развивающей среды группы	10	Наличие материалов подтверждающих значение показателей
5.2.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	5	Наличие материалов подтверждающих значение показателей
5.3.	Участие в локальных, муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах педагогического мастерства	<u>локальный уровень</u> 10 - призовое место 5 - участие <u>муниципальный уровень</u> 15 - призовое место 10 - участие <u>региональный уровень</u> 25-призовое место (личное участие) 20 - призовое место (в дистанционном режиме) 15 - личное участие 10 - участие в дистанционном режиме <u>федеральный уровень</u> 30-призовое место	Подтверждающие документы

		(личное участие) 25 - призовое место (в дистанционном режиме) 20 - личное участие 15 - участие в дистанционном режиме	
5.4	Создание предметно-пространственной среды в группе, кабинетах, на игровых площадках в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности	10 – разработка и создание дидактических игр, картотек, нетрадиционного оборудования в соответствии с современными требованиями	Презентация материала на педагогическом часе или педагогическом совете

6. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности

6.1.	Работа над профессиональным ростом (посещение занятий ГМО), мероприятий, повышающих педагогическую компетентность (семинары-практикумы, конференции, коучинги, выставки, взаимопросмотры, конкурсы)	На муниципальном уровне 3 – посещение мероприятия 5 – самостоятельно подготовленное выступление для педагогического совета, консультации, семинара 10 – выступление (не по теме опыта)	Посещение в соответствии с планом мероприятий или документ, подтверждающий личное участие
6.2.	Работа в творческой группе	5	Имеется вся необходимая документация (утверждённое положение, план), материалы, пособия, подтверждающие выполнение плана
6.3.	Участие в работе комиссий, советов, инициативных групп, жюри конкурсов, творческих групп	5 - член 10 - руководитель	Подтверждающие документы

7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)

7.1.	Организация и качественное проведение праздничных мероприятий для детей и родителей (участие в роли)	10 – в нерабочее время 5 - в рабочее	Уровень театрального мастерства персонажа, эмоциональный отклик воспитанников на персонаж
7.2.	Предоставление дополнительных образовательных услуг для детей и родителей детей, не посещающих ДОУ	10	В соответствии с планом работы ДОУ
7.3.	Взаимодействие с родителями - использование нетрадиционных форм работы	5	Планирование, фото и видеоматериалы
7.4.	Работа с семьями группы социального риска	10	План работы, подтверждающие документы

8. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности

8.1.	Разработка и использование в работе с воспитанниками программных продуктов для обеспечения образовательной деятельности	10	Планирование, фото и видеоматериалы
------	---	----	-------------------------------------

9. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов

9.1.	Участие и результативность участия детей в конкурсных мероприятиях различных направленностей	<u>Уровень ДОУ</u> 1 - участие 5 - призовое место <u>муниципальный уровень</u> 5 - участие 10 - призовое место <u>региональный уровень</u> 10 - участие 15 - призовое место <u>федеральный (международный) уровень</u> 15 - участие 20 - призовое место	Копии документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем
9.2.	Организация для воспитанников ДОУ дополнительных услуг по посещению театров, выставок, планетария, концертов и других мероприятий	3 - локальный уровень 5 - муниципальный уровень	В соответствии с программой мероприятий на уровне детского сада и города

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, периоды работы, засчитываемых в стаж
непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.
2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.
3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.
4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.
5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.
6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.
7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.
8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
- В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.
9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:
 - а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;
 - б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достиганием им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

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

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «а» пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

17. В стаж педагогической работы включается время работы в должности младшего воспитателя, если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

18. Ежемесячная стимулирующая выплата за непрерывный стаж выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

19. При определении стажа непрерывной работы (выслуге лет) для установления надбавки учитываются следующие периоды:

1). Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях сферы образования, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, а также в исполнительных органах государственной власти, органов местного самоуправления.

2). Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3). Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, области государственного надзора и контроля в сфере образования, органах профсоюза работников образовательных учреждений.

4). Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из

органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

5). Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

6). Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- инструкторам по физической культуре;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- музыкальным руководителям.

7). Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования:

- время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время работы в учреждениях в сферах образования, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за непрерывный стаж наступило в период выполнения государственных обязанностей (командировка), при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

21. Назначение выплаты стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя, изданного с учетом мнения представительного органа работников.

22. При увольнении работника выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

23. Трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения и выплаты ежемесячной надбавки за педагогический стаж или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение 7
к положению об оплате труда работников
МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 14 «Малышок»

Перечень надбавок по ДОУ

Показатели премирования	вид	Минимальный размер выплаты в %
- за качественную своевременную подготовку: - к осенне-зимнему периоду - к летне-оздоровительной кампании	адресная	5
- за участие в мероприятиях и общественной жизни ДОУ, города, области, Федерации (5-10 – ДОУ, 10-15 – город, 15- 20 – область, 20-25 – РФ)	адресная	5
- за эффективное исполнение должностных обязанностей;	адресная	5
- за награждение благодарностями или Почетными грамотами	адресная	10
- к юбилейным датам работников (50,55,60,65,70 лет)	адресная	10
- к профессиональным праздникам	адресная	5