СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МДОУ д/с № 132
_____ Т.Г. Волобоева
18 09 2014 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ д/с № 132
_____ Е.В. Лаштунова
« 18 » 09 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 132

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 24.03.2010 № 764-па «О внесении изменений в Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2006 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 01.09.2011 № 2473-па «О внесении изменений в Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образовательного образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 24.02.2012 № 531-па «О внесении изменений в Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», Постановления Администрации города Комсомольска-на-Амуре от 07.03.2013г. № 673-па «О внесении изменений в постановлении администрации г.Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 года № 2434-па «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 24.09.2013 № 3018-па «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 132.

1.3. Положение включает в себя:

- - размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 132 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- - размеры повышающих коэффициентов;
- - особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида№ 132;
- - условия оплаты труда руководителя МДОУ детский сад общеразвивающего вида

№ 132;

- - его заместителей и главного бухгалтера;
- - порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- - порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность (далее по тексту - воспитателям) устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 29 формируется на финансовый год за счет субвенций из краевого бюджета, местного бюджета, а так же средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности учреждения.

Средства от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности учреждения, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных муниципальными правовыми актами администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Месячная заработная плата, при отработанной норме рабочего времени и качественно выполненной норме труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на очередной год.

В случае если в течение календарного месяца отработана норма рабочего времени и выполнена норма труда (трудовые обязанности) не полностью по причине совместительства (внешнего, внутреннего), временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работе на условиях неполного рабочего времени размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

1.6.Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8.Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Приказом руководителя по МДОУ устанавливаются работнику:

- - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- - принимается решение о выплате работнику: повышающих коэффициентов; компенсационных выплат; стимулирующих выплат.

2.3.Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 21бн «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Наименования должностей (профессий) включаются в штатное расписание МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 132 с учетом уставных целей учреждения, а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий-рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4 Размер оклада (должностного оклада) устанавливается равным размеру базового оклада по соответствующей ПКГ.

Воспитатель	8025 рублей
Инструктор по плаванию	7058 рублей
Музыкальный руководитель	7058 рублей
Педагог-психолог	8025 рублей
Бухгалтер 1 категории	4800 рублей
Бухгалтер 4 категории	5212 рублей
Делопроизводитель	3154 рублей
Старшая медицинская сестра	6365 рублей
Медицинская сестра бассейна	5990 рублей
Патронажная медицинская сестра	5990 рублей
Младший воспитатель	4389 рублей
Кухонный рабочий	2743 рублей
Кастелянша	2743 рублей
Кладовщик	2743 рублей
Дворник	2743 рублей
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь)	2743 рублей
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (плотник)	2743 рублей
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (электрик)	2743 рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию (бассейн)	2743 рублей
Уборщица служебных помещений	2743 рублей
Сторож	2743 рублей
Оператор стиральных машин	2743 рублей
Вахтер	2743 рублей
Шеф-повар	4937 рублей
Повар	3223 рублей

2.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

- - за квалификационную категорию;
- - за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;
- - за специфику работы в отдельной группе;
- - персональный повышающий коэффициент.

2.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностного оклада), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностного оклада), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.9. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается со дня получения руководителем от работника заявления и документов, подтверждающих право на повышающий коэффициент.

В случае поступления от работника заявления и документов: подтверждающих право на установление повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата повышающего коэффициента начинается со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.11. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждений перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников.

2.15. Определить следующие нормативы расходования доходов, полученных от предоставления платных услуг: заработная плата с начислениями страховых взносов - 53%, развитие материально-технической базы - 47% (норматив расходования доходов % от дохода за вычетом налогов).

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 21бн «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов), но не более чем на одну ставку.

3.3. Работнику, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) при поступлении на работу в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность, дополнительно к перечисленным в пункте 2.5 настоящего Положения повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

3.4. /Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов педагогической работы, установленная Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011 № 603.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.6. Изменение объема педагогической нагрузки осуществляется только с письменного согласия работника.

3.7. Установленная педагогам оплата труда выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.8. Почасовая оплата труда педагогического персонала применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателя.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующе ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов, перечисленных в пункте 2.5 настоящего Положения, руководителю учреждения устанавливаются ежегодно распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителя определяется распорядителем бюджетных средств в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

4.3. С учетом отнесения МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 132 к первой группе по оплате труда руководителей размер должностного оклада руководителя может составлять до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

4.4. Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по

оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

4.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала (воспитатели) в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, учрежденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 23.12.2009 г. № 3317-па « Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

При определении средней заработной платы работников основного персонала: - не учитываются выплаты за стаж непрерывной работы -учитываются выплаты по повышающим коэффициентам.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 15 % ниже от должностного оклада руководителя, главного бухгалтера на 10% ниже от должностного оклада руководителя.

4.7. Повышающие коэффициенты заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения согласно Примерному положению об оплате труда от 25.08.211 № 2348. Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителям и главному бухгалтеру устанавливают приказом по учреждению.

4.8. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления». Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению

4.9. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат » муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

Условия установления стимулирующих выплат руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.10. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения в зависимости от эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

4.11. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказами начальника отдела образования администрации города Комсомольска-на-Амуре. Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливаются приказами по учреждению.

4.12. Наименование должностей и соответствующие оклады (должностные оклады), ставки заработной платы включаются в штатное расписание Учреждения.

5. Порядок осуществления компенсационных выплат.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководителем принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачиваются по результатам аттестации рабочих мест, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Конкретный размер компенсационных выплат работникам, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе тяжелых, вредных и (или) опасных для здоровья условий труда и иных особых условий труда, устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4.Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

- к заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;
- к заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

5.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

5.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для

соответствующей категории работников.

5.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке: работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере одинарной части оклада за час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада за час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных плавным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей, позволяющих оценить качество трудовой деятельности. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с «Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 132».

6.3. Показатели, позволяющие оценить качество трудовой деятельности работников, должны отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

6.4. Для установления работникам размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным атом муниципального образовательного Учреждения.

Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работника с учетом показателей, позволяющих оценить качество его трудовой деятельности;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных показателей каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается работнику в соответствии с «Положением об оплате труда», и постановлением Правительства Хабаровского края от 17.07.2009 года№205-пр.

6.7. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в учреждениях образования, а также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 09.12.2014 № 2816. В стаж непрерывной работы включаются:

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

время нахождения в дополнительном отпуске уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования о следующих случаях:

Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а так же вследствие переезда в другую местность;

со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);
- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

при поступлении на работу в образовательное учреждение 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).

Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращения численности или штата работников.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе

- при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования, лицам, имеющим соответствующие, документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

а также:

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию.

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.

Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

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

6.8.Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения,

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

6.9. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем МДОУ по основному месту работы.

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада, ставки заработной платы работника; пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработке.

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки. В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временное нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

6.10. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 132.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

6.11. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников МДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

7.2. Работнику, отработавшему в МДОУ полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику не выплачивается.

7.5. Работникам, 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 периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда МДОУ на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.