

Принято на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 2»
 Протокол от «16» марта 2021 г. № 2

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2»
 А.Г. Подковыркина
 Приказ от 17/4-а от 01.09.2020

Положение Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колосок» Режевского городского округа

Глава 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 2» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. №708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации Режевского городского округа от 30.12.2016г. № 2956 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Приказом Управления образования Администрации Режевского городского округа от 14.01.2020г. № 06/01-07 «О минимальной заработной плате в учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Режевского городского округа».
- 1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Колосок» Режевского городского округа, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее - МБДОУ «Детский сад №2 »).
- 1.3. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад №2 » устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в МБДОУ «Детский сад №2 » устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБДОУ «Детский сад №2 ».
- 1.4 Фонд оплаты труда в МБДОУ «Детский сад №2 » формируется исходя из объема лимитов внебюджетных обязательств бюджета Режевского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных муниципальных образовательных организаций.
- 1.5. Штатное расписание МБДОУ «Детский сад №2 » утверждается руководителем муниципальной образовательной организации по согласованию с учредителем - Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее - Управление образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МБДОУ «Детский сад №2 », а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административноуправленческому персоналу муниципальной образовательной организации.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с Уставом организации и должны соответствовать [Единому](#) квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства российской федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и методикой определения примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных управлению образования .

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад №2 » устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников муниципальной образовательной организаций учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным

2.3. Заработная плата работников муниципальной образовательной организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработная плата работников муниципальной образовательной организаций устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и лимитов

бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

2.4. Изменение оплаты труда работников муниципальной образовательной организации производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

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

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

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

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель ДОУ:

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

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

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальной образовательной организаций.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в муниципальной образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПЛАТЫ ТРУДА В ДОУ

3.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 2» включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 5 настоящего Положения

3.2. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, согласно приложениям, к настоящему положению, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных

образовательных учреждениях, обособленных структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

РАЗМЕР ОКЛАДОВ В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППОЙ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	10294,00
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	11070,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	12 098,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	13 284,00
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10294,00

3.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность».

3.9. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	10294,00
1 квалификационный уровень	калькулятор	10294,00

3.10. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих.
ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кастелянша; уборщик служебных помещений; уборщик территории	10294,00
	Кладовщик, кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	10294,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень	повар	10294,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10294,00

*Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

** Сторож (вахтер) - устанавливается оклад в размере 9 508,00 руб.

3.11. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Настоящий порядок применяется при установлении компенсационных выплат к новым должностным окладам, ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя) муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.3. Для работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

должность	размер	условия
Повар	4,0%	На основании протокола аттестации рабочих

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
Уральский коэффициент	за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%

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

4.7. Работникам образовательных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата за совмещение.

4.8. Приказом руководителя образовательной организации устанавливаются совмещаемая профессия (должность), объем дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размер выплаты в процентах. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

Выплата за совмещение производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Доплаты за работу в ночное время с 22.00ч. до 06.00 часов устанавливаются в размере 35 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Доплаты за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных могут быть установлены в следующих случаях:

- до 20 процентов - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клиникоэкспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

- до 15 процентов - за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, если количество воспитанников в них превышает 1/2 общей численности воспитанников.

4.9. Размеры доплат определяются ДОО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утверждаются руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

При этом совокупный объем выплат компенсационного характера при определении фонда оплаты труда не должен превышать 40 процентов.

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

Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) муниципальных образовательных учреждений в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

5.2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

5.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на срок не более одного календарного года и (или) учебного года.

Работникам, трудоустроившимся в муниципальное образовательное учреждение, доплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по истечении 6 месяцев с момента трудоустройства в муниципальное образовательное учреждение.

Размер и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы должны быть закреплены в трудовом договоре с работником.

5.6. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю ДОО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДОО по согласованию с профсоюзным органом.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

При установлении работникам муниципальных образовательных учреждений ежемесячных доплат к новым должностным окладам, ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном образовательном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим Положением, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к новым должностным окладам, ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципальных образовательных учреждений, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти).

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

При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

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

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

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

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

Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5.7. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, год в виде премиальных выплат;
- единовременное вознаграждение (премия) за высокое качество выполнения работы;
- материальная помощь.

Конкретный размер ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются председателю профсоюзного комитета ДООУ в зависимости от количества членов Профсоюза от 50% и более от числа сотрудников в размере до 3 000.00 рублей;

меньше 50% - до 2 000.00 рублей, размер выплат устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

Уполномоченному по охране труда выплата в размере до 1000,00 рублей.

5.9. При этом совокупный объем выплат стимулирующего характера при определении фонда оплаты труда не должен превышать 30 процентов.

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

Работникам образовательного учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

№ п/п	Должность	Размер от оклада	Условия (за что)	Периодичность выплаты
1.	Всему персоналу: педагогическим работникам	До 10%	Стаж работы: (в данном учреждении) от 1 года до 5 лет – до 5%; от 5 лет до 10 лет – до 7%; свыше 10 лет – до 10%.	Ежемесячно
	Всему персоналу: младшему обслуживающему персоналу	До 7%	Стаж работы: (в данном учреждении) от 1 года до 5 лет – до 3%; от 5 лет до 10 лет – до 5%; свыше 10 лет – до 7%.	Ежемесячно
2.	Всему персоналу	До 100%	1.Премия по итогам работы 2.Единовременное премирование: а) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации- до 25% оклада; б) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации- до 30% оклада; в)при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области- до 20% оклада; г) при награждении муниципальными наградами Режевского городского округа- до	Ежемесячно; кварталюно; 1 раз в год

			<p>15% оклада;</p> <p>д) в связи с празднованием Дня учителя- до 10% оклада;</p> <p>е) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)- до 20 % оклада;</p> <p>ж) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости-50% оклада;</p> <p>з) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением-100% оклада.</p> <p>3.Материальная помощь при наличии финансовых средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по случаю смерти близких родственников (матери, отца, мужа, жены, сына, дочери) - до 2000 руб.; - в виду продолжительной болезни работника - до 1000 руб.; <p>в связи с тяжелым финансовым положением - до 1500 руб.</p>	
3.	Уполномоченному по охране труда	До 10%	За выполнение работы связанной с охраной труда	Ежемесячно
4.	Музыкальный руководитель	До 120%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) участие в конкурсах, выставках и проведение открытых мероприятий (до 20%);</p> <p>2) участие воспитанников в конкурсах, выставках (до 10%);</p> <p>3) своевременное предоставление информации (до 20%);</p> <p>4) за отсутствие конфликтных ситуаций, проведение совместных (открытых) мероприятий с родителями для решения образовательных задач (до10%)</p> <p>5)создание и постоянное обновление (пополнение) предметной среды в музыкальном зале (до 20%);</p> <p>6) За реализацию процесса дошкольной образовательной деятельности с применением дистанционных технологий (до 20%);</p> <p>7) За своевременный мониторинг развития детей с применением дистанционных технологий (до 10%);</p> <p>8) За организацию консультативной помощи родителям в вопросах воспитания и образования воспитанников с учетом их индивидуальных и возрастных</p>	<p>На момент проведения мероприятия;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно.</p> <p>Ежемесячно</p> <p>На момент дистанционного обучения;</p> <p>На момент дистанционного обучения;</p> <p>На момент дистанционного обучения;</p>

			особенностей с применением дистанционных технологий в музыкальном образовании (до 10%)	
5.	Старший воспитатель	До 100%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) разработка стратегических документов, внедрение инновационных технологий, (до 10%);</p> <p>2) осуществление методического руководства учебно – воспитательной работой групп (до 20%);</p> <p>3) выполнение особо важных, срочных работ, своевременное предоставление информации (до 10%);</p> <p>4) высокий уровень проведения аттестации педагогов (до 10%);</p> <p>5) выполнение образовательной программы и годового плана ДОУ, плана на месяц (до 20%);</p> <p>6) за создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, взаимодействие с родителями, социальными партнерами (до 20%);</p> <p>7) за реализацию процесса дошкольной образовательной деятельности с применением дистанционных технологий при работе с педагогическим составом;</p> <p>8) за своевременный мониторинг, сбор информации из источников, предоставленных в качестве обратной связи от педагогов и родителей воспитанников в условиях дистанционного обучения (до 20%).</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>На момент проведения аттестации</p> <p>На момент дистанционного обучения</p> <p>На момент дистанционного обучения</p>
6.	Младший воспитатель	До 55%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) регулярная влажная уборка музыкального зала перед проведением занятий (до 10%);</p> <p>2) участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (до 10%);</p> <p>3) соблюдение графика получения пищи (до 5%);</p> <p>4) отсутствие замечаний от контролирующих органов за санитарно-гигиеническое состояние помещений (до 10%);</p> <p>5) отсутствие замечаний и жалоб к соблюдению норм физиологического</p>	<p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно.</p>

			питания (до 10%) б) экономия моющих средств, воды, электроэнергии (до 10%).	Ежемесячно Ежемесячно
7.	Воспитатель	До 110%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) участие и проведение открытых мероприятий, утренники, педагогические советы, районные мероприятия (до 10%);</p> <p>2) участие воспитанников в конкурсах, выставках (до 10%);</p> <p>3) своевременное предоставление информации, документация группы, отчеты (до 5%);</p> <p>4) наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности группы на официальном сайте ДОУ (до 5 %);</p> <p>5) внедрение инновационных технологий, разработка и реализация проектов, участие в экспериментальной работе (до 20%);</p> <p>6) посещаемость более 80% детей в месяц, снижение пропусков воспитанниками дней посещения без уважительной причины (до 10%)</p> <p>7) за успешную работу с родителями по своевременной оплате и за отсутствие конфликтных ситуаций, за высокую активность родителей в мероприятиях ДОУ (до 10%);</p> <p>8) За реализацию процесса дошкольной образовательной деятельности с применением дистанционных технологий (до 20%);</p> <p>9) За своевременный мониторинг развития детей с применением дистанционных технологий (до 10%);</p> <p>10) За организацию консультативной помощи родителям в вопросах воспитания и образования воспитанников с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей с применением дистанционных технологий (до 10%)</p>	<p>На момент проведения мероприятия;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>На момент дистанционного обучения;</p> <p>На момент дистанционного обучения;</p> <p>На момент дистанционного обучения;</p>
8.	Калькулятор	До	1) качественная разработка и	Ежемесячно

		100%	составление меню	
9.	Завхоз	До 120%	<p>Критерии за качество выполненных работ:</p> <p>1) высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ, заявок на выполнение текущего ремонта и ликвидации аварий (до 20%);</p> <p>2) обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности (обеспечение инвентарем, спец. одеждой и т.д.) (до 15%);</p> <p>3) самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности (до 15%);</p> <p>4) участие в благоустройстве территории, своевременность обеспечения необходимым инвентарем (до 20%);</p> <p>5) контроль за качественным выполнением младшего и обслуживающего персонала санитарно-гигиенических требований, обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д. (до 20 %);</p> <p>6) разъездной характер работы (до 30%).</p>	<p>Во время ремонтных работ и аварийной ситуации</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Весна - осень</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p>
10.	Делопроизводитель (секретарь)	До 100%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) оперативное оформление информации по запросам Управления образования, контролирурующих органов (до 20%);</p> <p>2) своевременность и качество оформления документации (до 20%);</p> <p>3) своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дел (до 20%);</p> <p>4) наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ДОУ на официальном сайте ДОУ (до 40%).</p>	<p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>В конце календарного года.</p> <p>Ежемесячно</p>
11.	Повар	До 60%	Критерии качества выполняемых	

			<p>работ:</p> <p>1) отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций (до 10%);</p> <p>2) соблюдение технологии приготовления пищи для воспитанников ДООУ в соответствии с меню и требованиями по закладке, вкусовые качества (до 25%);</p> <p>3) Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды (до 25%).</p>	<p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p>
12.	Кухонный рабочий	До 50%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) содержание помещений в соответствии с СанПин (до 20%);</p> <p>2) экономия моющих средств, воды, электроэнергии (до 10%);</p> <p>3) Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды (до 20%).</p>	<p>Ежемесячно.</p> <p>Ежемесячно.</p> <p>Ежемесячно.</p>
13.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	До 90%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования (до 20%);</p> <p>2) соблюдение технологии стирки белья и спец. одежды из различных материалов (до 20%);</p> <p>3) соблюдение Сан Пин и ТБ, ОТ при выполнении работ (до 20%);</p> <p>4) своевременную и качественную стирку белья , штор в стиральных машинах и вручную в соответствии с установленным графиком в ДООУ (до 30%)</p>	<p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно.</p> <p>Ежемесячно</p>
14.	Уборщик территории	До 100%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) качественное проведение уборки закрепленной территории (до 30%);</p> <p>2) содержание цветников, газонов в надлежащем состоянии (до 30%);</p> <p>3) содержание участка в соответствии с требованиями Сан ПиН, соблюдение ТБ при выполнении работ(до 20%)</p> <p>4) отсутствие жалоб по вопросам уборки территории (до 20%)</p>	<p>Ежемесячно;</p> <p>Ежемесячно.</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
15.	Сторож	До 70%	<p>Критерии качества выполняемых работ:</p> <p>1) отсутствие ЧП на рабочем месте и</p>	<p>Ежемесячно;</p>

			территории ДОУ(до 20%); 2) соблюдение ТБ при выполнении работ (до 20%); 3)оперативное принятие решения сторожем при возникновении ЧС в ДОУ.(до 30%)	Ежемесячно; Ежемесячно;
16.	Уборщик служебных помещений	До 80%	Критерии качества выполняемых работ: 1) содержание помещений в соответствии с СанПин (до 30%); 2) уход за цветами, комнатными растениями(до 10%); 3) уборка дополнительных помещений (до 15%); 4) помощь в одевании детей (до 10%); 5)отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка (до 15%)	Ежемесячно; Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно; Ежемесячно;
17.	Кастелянша	До 90%	Критерии качества выполняемых работ: 1)оперативное выполнение заявок сотрудников ДОУ (до 30%); 2) пошив атрибутов, концертных костюмов к праздникам (до 40%). 3) содержание помещений в соответствии с СанПин (до 20%);	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	До 80%	Критерии качества выполняемых работ: 1)оперативность и качественное проведение работ по заявкам (до 50%); 2) соблюдение ТБ при выполнении работ (до 10%) 3)срочные работы (до 20%).	Ежемесячно Ежемесячно В период проведения работ.
19.	Кладовщик	До 100%	Критерии качества выполняемых работ 1) за соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке в соответствии с требованиями (до 30%) 2) За высокий уровень исполнительской деятельности (своевременное заключение договоров с поставщиками, подготовку отчётов, заполнение журналов и ведение отчётной документации, своевременную доставку продуктов питания)	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно

			(до 30 %). 3) За отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля, родителей (до 30 %) 4) Бережное отношение к оборудованию и своевременное устранение технических и других неполадок (до 10 %).	
--	--	--	--	--

5.10. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа образовательной организации о выплате материальной помощи.

Глава 6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

6.1. Порядок исчисления размера заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции учредителя осуществляет Управление образования Администрации Режевского городского округа (далее - Порядок) определяет правила исчисления заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции учредителя осуществляет Управление образования Администрации Режевского городского округа.

6.2. Оплата труда руководителя ДООУ включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной образовательной организации в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления окладов.

6.4. При установлении должностных окладов руководителям муниципальных образовательных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации в соответствии с Порядком аттестации кандидатов на должность руководителей, руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) Режевского городского округа, утвержденным приказом Управления образования от 25.12.2014 года №250/01-07 (в ред. от 25.02.2016 г. № 37/01-07, от 8.06.2016 № 103/01-07).

6.5. Для руководителей (образовательных) организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

А). Выплаты за стаж работы (выслугу лет) в должности руководителя образовательной организации. Выплачиваются в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы (гг.)	Размер выплаты от оклада (должностного оклада), %
1-5	10
5-10	15
Свыше 10 лет	20

Основным документом для определения стажа работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

- 2) выплата за разъездной характер работы.

Устанавливается индивидуально по решению учредителя на один календарный и (или) учебный год и не может превышать 10 процентов от нового должностного оклада.

Размер выплат компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) определяется путем умножения размера нового оклада (должностного оклада) на указанные повышающие выплаты в процентах к окладу (должностному окладу).

6.6. Для руководителей (образовательных) организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет) руководителям муниципальных (образовательных) учреждений, засчитывается время работы в должности руководителя в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, расположенных на территории Свердловской области.

Б). Выплата за интенсивность и высокие результаты. Составляет до 60 процентов от нового оклада (должностного оклада), устанавливается по решению Управления образования Администрации Режевского городского округа один раз в год перед началом учебного года.

В). Выплаты за качественные результаты работы в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования Администрации Режевского городского округа - до 25 %.

Г). Премия выплачивается при наличии стимулирующего фонда и экономии финансовых средств на оплату труда.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к новому окладу (должностному окладу) с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

Для руководителей муниципальных (образовательных) учреждений устанавливаются следующие виды единовременных выплат:

- по итогам работы за месяц, год в виде премиальных выплат;
- единовременное вознаграждение (премия) за высокое качество выполнения работы;
- материальная помощь.

Условия, порядок и размер указанных выплат определяются Положением о премировании руководителей муниципальных (образовательных) учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования Администрации Режевского городского округа с учетом мнения Режевской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

6.7. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств в образовательной организации Управление образования Администрации Режевского городского округа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя муниципального учреждения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципальной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Глава 8. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И ВНЕСЕНИЙ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ

8.1. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №2», утверждается заведующей, вступает в силу со дня утверждения и является обязательным к исполнению для всех работников.

8.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются решением общего собрания трудового коллектива, и вносятся в действие приказом заведующей МБДОУ «Детский сад № 2». Обо всех изменениях в Положении сообщается всем работникам МБДОУ «Детский сад № 2».

8.3. Подлинник настоящего Положения подлежит хранению у заведующей в папке «Локальные - нормативные акты». Актуальная редакция настоящего Положения является доступной для ознакомления работнику в любое время. Подлинник настоящего Положения после окончания срока его действия хранится в архиве в соответствии со сроками, указанными в номенклатуре дел.

8.4. Контроль за соблюдением настоящего положения осуществляет заведующая МБДОУ «Детский сад № 2», срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.