Приложение № 1

к приказу МКДОУ

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

|  |  |
| --- | --- |
| Принято с учетом мнения представительного органа работников. Председатель профкома МКДОУ п.Ангарский  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Доброва «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮ:  Заведующая МКДОУ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г. Клочихина  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. |

**Положение**

**по оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лесовичок» п. Ангарский**

**I.   Общие положения**

1. Настоящее  положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Лесовичок»» п. Ангарский – Положение разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановлением администрации Богучанского района от 08.09.2010 № 1275- п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений Богучанского района», Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений от 23.08.2010г. № 5/1-59, ст. ст. 48, 65 Устава Богучанского района и регулирует порядок и условия оплаты труда. В данное  Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно  действующему законодательству РФ.

1. Система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Лесовичок» п. Ангарский устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения. Заработная плата работников  МКДОУ детский сад «Лесовичок» состоит из:

—        должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

—        выплат компенсационного характера;

—        выплат стимулирующего характера.

1. Месячная заработная плата работника МКДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
2. Размеры  должностных окладов  (оклады) и ставок заработной платы работников МКДОУ устанавливаются согласно разделу 2 настоящего  Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
3. Штатное расписание МКДОУ   утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МКДОУ. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются заведующей МКДОУ   на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с данным Положением, с учетом мнения представительного органа работников.
4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии МКДОУ могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам  МКДОУ   согласно разделу 3  данного Положения.
6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКДОУ   согласно разделу 4  данного Положения.
7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКДОУ образовательных учреждений приведен в разделе 5 Положения.
8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения приведены в разделе 6 Положения.

Система оплаты труда работников МКДОУ устанавливается локальными нормативными актами (Положением по оплате труда работников муниципальных казенного  дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесовичок» п.Ангарский которые разрабатываются применительно только к работникам МКДОУ , а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам иквалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
2. Фонд оплаты труда формируется  МКДОУ   на календарный год исходя из  размеров субсидий, предоставленных  образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
3. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждение работникам МКДОУ может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании и оказанию материальной помощи работникам МКДОУ .
4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКДОУ
5. по профессиональным квалификационным группам должностей

Должностные оклады работников МКДОУ   по профессиональным квалификационным группам должностей.

1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень |  | 3170,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 4687,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5334,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 4906,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5587,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5373,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6119,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5880,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6699,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2454,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 612,0 |

4. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей  структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 6969,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7491,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8083,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 831,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5457,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 5 897,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6338,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7343,0 |
| 3 квалификационный уровень | 7 907,0 |

Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается заведующей МКДОУ № самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1.   Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников  МКДОУ с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Красноярского края.

3.2.    Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ   с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и соглашениями.

3.3.  Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.4.1.     Работникам МКДОУ   в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере: до 12 процентов (7 или 12 процентов) ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда. Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда.  До проведения аттестации рабочих мест выплаты за работу во вредных и (или) опасных   условиях  производятся в прежних размерах.

3.4.3. Руководитель МКДОУ   проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.4.4.  Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется  МКДОУ   в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется локальными нормативными актами.

3.4.5.      Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат 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):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:учитель-логопед | 20 |
|  | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 20 |

3.5.1.   В случаях, когда работникам  МКДОУ предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.5.2.    Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.3.   Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.       Оплата за сверхурочную работу.

3.6.1.   Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. При наличии в учреждении денежных средств.

3.6.2.  По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.     Работникам  МКДОУ , выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

3.8.     При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата до 30% за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

3.9.     Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

3.10.       Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1.       Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников МКДОУ с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящего Положения, в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2.       Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

—               объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

—               предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

—               адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

—               своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

—               прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Критерии и показатели для стимулирования труда работников МКДОУ определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и МКДОУ   в целом.

4.4.  Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МКДОУ создается Рабочая группа с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы Рабочей группы, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующей МКДОУ . В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МКДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутри садовского контроля, представляемые Рабочей группой, заведующей МКДОУ ,  заместителями заведующей, результаты самооценки работников МКДОУ ,  которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника учреждения. Выплаты за качество выполняемых работ  устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества  предоставления образовательных услуг. (Приложение 1.) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МКДОУ в январе и июле рабочей группой производится подсчет баллов за соответствующий период  (предыдущее полугодие) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета  баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником детского сада, и протокол утверждения сводного оценочного листа.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ   самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются приказом в соответствии с настоящим Положением.

4.6.  Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.7.   Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг МКДОУ .

4.8.   При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.11.   Премиальные выплаты по итогам работы. Премиальные выплаты  работникам МКДОУ осуществляются в пределах фонда оплаты труда в виде премий, (ежемесячных, ежеквартальных или единовременных на основе Положения о премировании и оказанию материальной помощи работникам МКДОУ , отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение или результат) или в виде ежемесячных фиксированных сумм,  размер которых определяется приказом руководителя. Премии максимальными размерами не ограничиваются. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.11.1.   Премии могут быть выплачены:

-      к юбилейным датам (50, 55, 60 и каждые 5 лет);

-     к юбилейным датам МКДОУ

-    к праздничным датам;

-    при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами;

-   по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- по итогам  сельских, городских и краевых мероприятий, конкурсов, выставок, праздников и др.;

- по итогам готовности МКДОУ к летней оздоровительной кампании, новому учебному году,  осенне-зимнему сезону, и т.д.;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.12.  Размер выплат стимулирующего характера, за результат и качество работ, устанавливается ежемесячно или 1 раз в полугодие по решению заведующей МКДОУ с учетом решения Рабочей группы. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.13.  Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.14. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МКДОУ планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников. Стоимость балла может определяться на полугодие или на месяц.

4.15.  Выплаты стимулирующего характера по итогам работы производятся работникам не более чем на 1 ставку и работающим по основному месту работы.

4.16.Выплаты стимулирующего характера по итогам работы производятся следующим категориям работников:

— педагогические работники;

— помощник воспитателя;

— повар.

V. Порядок  установления должностных окладов, ставок заработной платы

работникам МКДОУ

5.1.  Аттестация педагогических работников МКДОУ осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4.  Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5.  Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6.  Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются: при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности; окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

-        увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

-        получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-        присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-        присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

-        присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников  МКДОУ   не вправе:

-   формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

-   переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

-    применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F23683B389DD08EF14D8D82k9J6F) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F26623C379DD08EF14D8D82k9J6F) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381725693E3B9F8D84F914818091k3J9F) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

-   утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

- отступать   от [Единого реестра](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381720643E36968D84F914818091397CA995DE7F8FF2F41FC6k9JCF) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

-  устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

-   устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9.  Руководитель МКДОУ   проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

5.10.   Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников МКДОУ несет заведующая.

VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

6.1 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МКДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и  другими локальными актами.

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов, за 36 часов педагогической работы в неделю: старшим воспитателям и воспитателям МКДОУ; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста; педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) образовательных учреждений, социальным педагогам. на 1 ставку воспитателя Распределение рабочего времени: — занятия – до 12 занятий – до 6 часов; — проведение режимных моментов с детьми группы – до 30 часов.   на 1 группу – 0,08 ставки педагога-психолога. Распределение рабочего времени: — подгрупповые занятия – до 8 часов; — индивидуальные занятия – до 13 часов; — изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа; — работа с педагогами и родителями – до 9 часа; — диагностирование детей – до 5 часа.

6.3. Продолжительность рабочего времени шеф-повара, поваров МКДОУ (на основании аттестации рабочих мест) составляет – 36 часов в неделю

6.4. Продолжительность рабочего времени машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кухонного рабочего МКДОУ (на основании аттестации рабочих мест) составляет – 36 часов в неделю.

6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2. – 6.4., составляет 40 часов в неделю. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

VII . Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи (при наличии финансовых средств в учреждении).

7.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 2](#Par88) настоящей статьи.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании распоряжения (приказа) руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

**VIII Заключительные положения .**

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, местного бюджета и средств, поступающих от благотворительного пожертвования.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства поступающие от благотворительных пожертвований, могут направляться учреждением на оплату труда и выплату премий.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.