

СОГЛАСОВАНО

Представитель ОСТК

МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»

Т.Н.Бахарева

протокол № 4 от «26» августа 2024г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»

О.А.Бершова

Приказ № 84/1-ах от «26» августа 2024г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 26 «РАДУГА»**

Сентябрь 2024г.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 «Радуга» (далее – МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»), подведомственного Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа», (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений КГО, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа» (далее - образовательные учреждения).
2. Заработная плата работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в образовательном учреждении системы оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.
3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.
4. Фонд оплаты труда в образовательных учреждениях формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным образовательным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
5. Штатное расписание разрабатывается МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» разрабатывается в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, администрацией Кировградского городского округа, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Форма и содержание штатного расписания согласовываются с администрацией Кировградского городского округа.
6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», должны определяться в соответствии с Уставом муниципального образовательного учреждения и 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 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в учреждениях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательное деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7. Оплата труда работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» 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 учреждений;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

8. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных образовательных учреждений;

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 регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. **Изменение оплаты труда работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» производится:**

– ***при присвоении квалификационной категории*** - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

– ***при присвоении почетного звания*** - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 10 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.

12. Руководитель МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»:

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 том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальной образовательного учреждения.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательного учреждения педагогическими работниками, определяется руководителем МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".(п.1 п.п.б))

15. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №26 «РАДУГА»

16. Оплата труда работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» 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 5 настоящего Положения;
- 3) **выплаты стимулирующего характера** в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

17. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств и учредителем.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательного учреждения прошедших аттестацию повышаются:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов.
- 3) работникам, выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - на 20% сроком на два года;

19. В случаях, когда работникам образовательного учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренным пунктами 21-22 данного Положения, в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательного учреждения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

20. **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.

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

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

23. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении N 1 к

настоящему Положению.

24. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

26. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении N 2 к настоящему Положению.

27. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника

28. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность".

29. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

30. Размеры должностных окладов работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее — руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

31. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

32. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

33. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам

медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

34. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

35. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

36. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

37. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательных учреждений приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

38. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

39. 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».

40. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в приложении № 6 настоящего Положения.

41. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №26 «РАДУГА», ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

42. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

43. Оплата труда руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей

статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

44. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» определяется трудовым договором с учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости.

45. Условия оплаты труда руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», заместителей руководителя, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (учреждения).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Кировградского городского округа, исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6.

46. Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, при согласовании с учредителем.

47. Стимулирование руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», на основании Положения по оплате труда и стимулировании (премировании) руководителей муниципальных учреждений Кировградского городского округа, утвержденного постановлением администрации Кировградского городского округа.

48. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения принимается руководителем муниципального образовательного учреждения.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Постановлением администрации Кировградского городского округа.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

49. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательного учреждения, при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на

соответствующий финансовый год.

51. Для работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

- **20 процентов** – за работу в муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный **размер доплат определяются руководителем** муниципальной образовательной организации работнику в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии представительным органом работников.

- **15 процентов** – за работу в муниципальных образовательных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, **определяется руководителем** муниципальной образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии представительным органом работников.

- **20 процентов** - специалистам логопедических пунктов образовательных организаций.
- **20 процентов** - педагогическим работникам за обучение детей по основным общеобразовательным программам, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому.

52. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

53. Всем работникам МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» 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».

54. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» при выполнении ими дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Педагогическим работникам муниципальных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- педагогам – наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за объем выполняемых работ, устанавливаются:

- **главным бухгалтерам** образовательных учреждений в следующих размерах:
 - при количестве работников в учреждении до 50 человек – 0%;
 - при количестве работников в учреждении от 50 до 100 человек – 10%;
 - при количестве работников в учреждении свыше 100 человек – 20%;
- **бухгалтерам дошкольных образовательных учреждений в следующих размерах:**
 - при численности детей до 100 человек – 10%;
 - при численности детей от 100 до 160 человек – 15%;
 - при численности детей от 160 до 250 человек – 20%;
 - при численности детей свыше 250 человек – 25%;
- **бухгалтерам общеобразовательных учреждений в следующих размерах:**
 - при численности детей до 500 человек – 10%;
 - при численности детей от 500 до 1000 человек – 20%;
 - при численности детей свыше 1000 человек – 25%;
- **заместителям руководителя по АХЧ:**
 - при площади зданий образовательных учреждений до 1000 кв.м. – 0%;
 - при площади зданий образовательных учреждений от 1000 до 3000 кв.м. – 5%;
 - при площади зданий образовательных учреждений от 3000 до 7000 кв.м. – 10%;
 - при площади зданий образовательных учреждений от 7000 до 10 000 кв.м. – 20%;
 - при площади зданий образовательных учреждений от 10 000 до 15 000 кв.м. – 25%;
 - при площади зданий образовательных учреждений свыше 15 000 кв.м. – 40%.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» в соответствии с локальными актами МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга».

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

В случаях, когда работникам установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

58. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

59. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» услуг, образовательное учреждение 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 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

60. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

61. Стимулирующий фонд образовательного учреждения может составлять не более 30 процентов от общего фонда оплаты труда данного учреждения.

62. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

63. 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.

64. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

65. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают

количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

66. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, **выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.**

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

67. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Отличник Просвещения» или «Заслуженный», за должность доцента(профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

68 . **Выплаты стимулирующего характера за стаж** непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам образовательных учреждений в следующих размерах:

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 1 года до 5 лет – 5 %;

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 5 года до 10 лет – 10 %;

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 10 года до 15 лет – 15 %;

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 15 года до 20 лет – 20 %;

работникам, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, и прочим работникам, устанавливаются в следующих размерах:

служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении от 1 года до 5 лет - 5 %;

служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении от 5 лет до 10 лет - 10 %;

служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении от 10 лет до 15 лет - 15 %;

служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении свыше 15 лет - 20 %.

69. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

70. 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:

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

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

71. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени или на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательного учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

72. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

Решение о выплате единовременной премии руководителю учреждения принимается главой Кировградского городского округа на основании ходатайства руководителя органа (структурного подразделения) Кировградского городского округа, курирующего деятельность соответствующего учреждения.

73. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5138
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель; ассистент (помощник)	6684
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6684

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 668
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 648
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12 648
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 076

Приложение N 3
к примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений Кировградского городского
округа, подведомственных

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	8613
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства; заведующий архивом и другими структурными подразделениями муниципальной организации Свердловской области (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер	9292
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения муниципальной организации Свердловской области	10011

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	6297
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8748
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8748

Приложение N 4
к примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений Кировградского городского
округа, подведомственных
Муниципальному казенному

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	9534
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	9534
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	9534

Приложение N 5
к примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений Кировградского городского
округа, подведомственных

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь	4880
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5374
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист; художник	5582
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6722
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7393
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8132
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

1 квалификационный уровень	экономист; бухгалтер; документовед; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; юрисконсульт	6857
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8946
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9635
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10400

Приложение N 6
к примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных

учреждений Кировградского городского округа, подведомственных
Муниципальному казенному
учреждению «Управление образования
Кировградского городского округа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС**, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	4117
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	4450
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4781
	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	5891
	водитель автомобиля; повар, столяр	7381
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7381
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>	7455
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС <*>	7714
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными	8034

	уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие <*>	
--	--	--

* Минимальный размер оклада установлен с учетом коэффициентов индексации заработной платы, размер которых с 1 октября 2021 года равен 1,037, с 1 августа 2022 года – 1,04, с 1 октября 2023 года – 1,109.

** ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

Утверждено
Постановлением администрации
Кировградского городского округа
от _____ № _____

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ) РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики и патриотического воспитания работникам муниципальных организаций Кировградского городского округа (далее - муниципальные организации).

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

3. При установлении работникам муниципальных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной муниципальной организации.

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

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципальных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, всех форм собственности (далее - организации).

5. Период работы в организациях учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

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

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

- 1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
- 2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения).

8. 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.

9. 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:

- 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 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.

10. 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.

11. 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".

12. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания понимается работа:

- 1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;
- 2) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. **Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации по согласованию с профсоюзным органом.**

23 (двадцать три) лист 9

детский сад № 26 «Радуга» О.А.Бершова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат	217702588042463165739188801430949850835526482863
Владелец	Бершова Ольга Анатольевна
Действителен	С 17.11.2023 по 16.11.2024

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402877

Владелец Бершова Ольга Анатольевна

Действителен с 22.01.2025 по 22.01.2026