

ПРИНЯТО:
Общим собранием коллектива
Протокол № 5 от 05.08.2022 года

Утверждаю:
Директор муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13 общеразвивающего
вида» г. Печора

Гудова Т.Г.
Приказ № 158 от 05.08.2022 года
Вступает в силу с 01.07.2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13 общеразвивающего вида» г. Печора»
(новая редакция)

г. Печора
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида» г. Печора (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 21.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 21.09.2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от **26 июня 2018 года № 724** «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Приказом Управления образования МР «Печора» №423(2) от 23.04.2021 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Печора»»;
- Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту Работники, осуществляющих в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13 общеразвивающего вида» г. Печора (далее - Организация) трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда Работников Организации устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- оклад (должностной оклад) – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается Работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда Работников Организации за счёт:
 - субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
 - средств местного бюджета МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) Работникам Организации, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления Работникам Организации.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению.

1.7. Фонд оплаты труда Работников Организации формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МР «Печора».

1.8. Месячная заработная плата Работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с Работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором Организации.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни, а именно: 13 и 28 числа (ст.136 ТК РФ). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с Работниками Организации производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому Работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.11. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием Работников Организации осуществляет директор Организации.

1.13. При приёме на работу (до заключения трудового договора) Работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.14. Положение распространяется на всех Работников Организации, независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда Работников Организации

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Работников Организации.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учётом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Организации, направляемых на заработную плату Работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}) \cdot \text{РК и СН, где}$$

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учётом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} - фонд прочих выплат и доплат.

ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 \cdot O_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot O_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot O_3 \cdot k_3 + \dots + n_n \cdot O_n \cdot k_n, \text{ где}$$

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$ – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O_1, O_2, O_3, \dots, O_n$ – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

(Перечень оснований для повышения должностного оклада утверждён в **приложении № 1 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Организации»** в соответствии с Перечнем, установленным Постановлением администрации муниципального района «Печора» от **26 июня 2018 года № 724** «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» (Раздел №3) с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке).

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = D_1 + D_2 + D_3 + D_4, \text{ где}$$

D_1 - доплаты Работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

D_2 - доплаты Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

D_3 - доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности Работника Организации;

D_4 - доплаты молодым специалистам Организации образования.

D_1, D_2, D_4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт D_3 производится следующим образом:

$$D_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + D_1 + D_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в прямые должностные обязанности работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2.2. раздела 4 «Выплаты компенсационного характера работникам организаций» Постановления администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + N_{\text{вл}}, \text{ где}$$

$\geq 20\%$ - в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от **26 июня 2018 года № 724** «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора», с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учётом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

$N_{\text{вл}}$ – объём средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда Работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) Работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Организации, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от **26 июня 2018 года № 724** «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него

в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список организации утверждаются директором Организации, включают в себя все должности Работников Организации.

[Перечень должностей работников организации и размеры должностных окладов указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.](#)

Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования изменяются на основании данных ГИС «Электронное образование» ежегодно в зависимости от численности воспитанников по состоянию на 01 сентября текущего учебного года.

2.2.2. Повышение должностных окладов Работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам муниципальных образовательных организаций, утверждённым в разделе 3 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников организаций» в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

В случаях, когда Работникам Организации предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада без учёта повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

2.2.3. Работникам Организации начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим, педагогическим и другим категориям Работников Организации.

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих Работников Организации (*директора, заместителей директора*) учитывается численность воспитанников.

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.3. На педагогическую работу в Организацию принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтверждённую документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.3.4. Директор Организации обеспечивает проверку документов об образовании педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады.

2.3.5. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,00	7415
2	1,02	7562
3	1,04	7709
4	1,06	7860
5	1,08	8007
6	1,10	8154
7	1,125	8343
8	1,15	8526

9	1,19	8825
10	1,23	9118

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 – 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Организации. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается директором Организации с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Организации устанавливается должностной оклад на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Организации.

2.4. Нормы рабочего времени и порядок его распределения в организации.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников организации включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Организации регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты.

В соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» работникам Организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

2.5.1. Доплаты 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	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2.5.2. Доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников Организации.

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников устанавливаются директором организации в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников:

№№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За руководство республиканскими, городскими, районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями, работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	До 15
2.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	До 10
3.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	До 15
4.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	До 10

2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

2.5.4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)

2.5.4.2. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.4.3. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в [пунктах 2.5.4.5.](#) и 2.5.4.6. настоящего Положения.

2.5.4.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в [пункте 2.5.4.5.](#) настоящего Положения.

2.5.4.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трёх лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.4.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

2.5.4.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с [пунктами 2.5.4.3., 2.5.4.4, 2.5.4.5., 2.5.4.6.](#) настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.5.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организации

устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.5.7. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. В соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» работникам Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.2. Размеры выплат за *интенсивность и высокие результаты работы* устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Организации, размер выплат должен не превышать суммарно у поощряемого:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	до 180
3.	Другие работники	до 150

2.6.3. Надбавки за *качество выполняемых работ*.

Работникам Организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы) (См. Приложение № 3 «Критерии и показатели качества выполняемых работ в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13 общеразвивающего вида» г. Печора»), в том числе:

❖ работникам, за наличие ведомственных наград, в размере до 5 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации.

Доплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя Организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.4. Надбавки за *выслугу лет*.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное и среднее профессиональное образование<*>:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10

от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное и среднее профессиональное образование<*>, работающим в Организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом 2.5.4](#) настоящего Положения.

Примечание: «<*>» надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или её размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

При премировании Работников по итогам работы (полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие Работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

Премии могут выплачиваться Работникам Организации по результатам работы Организации за полугодие, год.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организацией самостоятельно **в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда** и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа Работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Комиссия по стимулирующим выплатам рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качества выполняемых работ, премиальные выплаты Работникам.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, работникам Организации устанавливаются приказом директора Организации.

Конкретные размеры надбавок руководителю Организации устанавливаются приказом начальника Управления образования на текущий учебный год с 01 сентября по 31 августа.

Размеры надбавок руководителям муниципальных организаций могут пересматриваться ежемесячно при наличии существенных изменений показателей, значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации или в случае недобросовестного исполнения руководителем своих обязанностей и нарушения требований законодательства.

На период временного исполнения обязанностей руководителя муниципальных образовательных организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Управления образования.

2.6.6. Работники Организации не подлежат премированию в случае:

- при наличии несчастного случая с ребенком, произошедшего во время образовательного процесса, вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал, нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранению материально - технической базы;
- наличие ошибок в документации;
- рост детской заболеваемости, связанный нарушением санитарного режима прогулки, питания;
- отсутствие результатов в работе с семьями (задолженность по родительской оплате), отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации.
- нарушение правил внутреннего и трудового распорядка.

2.6.7. Все случаи депремирования рассматриваются директором Организации в индивидуальном порядке и согласуются с представителем органа трудового коллектива.

3. Сроки расчёта при увольнении.

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, образовательная Организация обязана в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя Организации.

4.1. Руководителю, заместителям руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

4.2. По результатам выполнения показателей эффективности работы Организации предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя Организации, являющейся автономным учреждением;
- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя Организации при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

4.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Организации.

4.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также руководителя, заместителей руководителя Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказами Управления образования МР "Печора" в соответствии с утвержденными ими положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности.

4.6. Управление образования МР "Печора" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности.

4.8. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной

нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5. Другие вопросы оплаты труда

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в порядке, не противоречащим трудовому законодательству.

РАЗМЕРЫ
повышения должностных окладов
(ставок заработной платы) Работников Организации

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории	20
	Педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории	40

В случаях, когда Работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учёта повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Положении, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

**Перечень должностей и размеры должностных окладов
(окладов, ставок заработной платы)**

1. Административный персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Директор	11 345-00

2. Педагогический персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Музыкальный руководитель	10 555-00
2.	Старший воспитатель	11 275-00
3.	Воспитатель	11 035-00

3. Учебно-вспомогательный персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Заведующий хозяйством	9 085-00
2.	Младший воспитатель	9 610-00

4. Обслуживающий персонал:

№ п/п	Наименование профессии	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: 2 разряда 3 разряда 4 разряда 5 разряда	8 655-00 8 825-00 8 995-00 9 165-00
2.	Повар: 3 разряда 4 разряда 5 разряда 6 разряда	8 825-00 8 995-00 9 165-00 9 335-00
3.	Кухонный рабочий	8 655-00
4.	Кастелянша	8 655-00
5.	Оператор стиральных машин	8 655-00
6.	Уборщик территории	8 655-00
7.	Уборщик служебных помещений	8 655-00

**Критерии и показатели качества выполняемых работ
в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13 общеразвивающего вида» г. Печора**

Категория работников Организации - старший воспитатель			
1. Высокое качество образовательного процесса:	1.1. Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	До 20 %	До 50%
	1.2. Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	До 10%	
	1.3. Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	До 20%	
2. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:	2.1. Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	До 10 %	До 50%
	2.2. Организация наставничества для начинающих воспитателей.	До 10%	
	2.3. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	До 10%	
	2.4. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	До 20%	
3. Особый вклад в развитие Организации:	3.1. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	До 10%	До 40%
	3.2. Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	До 10%	
	3.3. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	До 10%	
	3.4. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	До 10%	
4. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	4.1. Ведение документации в электронном виде.	До 10 %	До 20%
	4.2. Составление презентаций о работе учреждения.	До 10%	
5. Взаимодействие с семьями воспитанников:	5.1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	До 10%	До 40%
	5.2. Руководство работой родительского клуба.	До 20%	
	5.3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	До 10 %	
Категория работников Организации - педагогические работники (воспитатели, музыкальный руководитель)			

<p>1. Высокое качество образовательного процесса:</p>	<p>1.1. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды). 1.2. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей. 1.3. Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение. 1.4. Достижения воспитанников: - республиканского, - федерального, - международного уровня</p>	<p>До 10 % До 10 % До 5 % До 5% До 10 % До 15 %</p>	<p>До 55 %</p>
<p>2. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</p>	<p>2.1. Написание планов работы в электронном виде. 2.2. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. 2.3. Наличие публикаций в СМИ.</p>	<p>До 10 % До 10 % До 15%</p>	<p>До 35 %</p>
<p>3. Трансляция педагогического опыта:</p>	<p>3.1. Участие в методической работе на уровне Организации (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). 3.2. Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; 3.3. Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).</p>	<p>До 10 % До 20% До 30%</p>	<p>До 60%</p>
<p>4. Особый вклад в развитие Организации:</p>	<p>4.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы). 4.2. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Организации; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)</p>	<p>До 10% До 5% До 10% До 25%</p>	<p>До 50%</p>
Категория работников Организации – младшие воспитатели			
<p>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):</p>	<p>1.1. Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы. 1.2. Тщательное соблюдение режима дня воспитанников. 1.3. Своевременное выполнение распоряжений руководителя, требований заместителя руководителя, завхоза. 1.4. Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей.</p>	<p>До 10 % До 10% До 5% До 10%</p>	<p>До 35%</p>

2. Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля):	2.1. Отсутствие битой и сколотой посуды; 2.2. Бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	До 10% До 10%	До 20%
3. Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	3.1. Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству; 3.2. Преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени.	До 5 % До 5%	До 10%
Категория работников Организации - заведующий хозяйством			
1. Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации. 2. Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования. 3. Планирование и составление меню-требования	До 30% До 30% До 40%	До 100%	
Категория работников Организации - повар			
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - по качеству приготовления пищи -по санитарному состоянию помещений -по обработке и хранению продуктов. 2. Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 60% до 40%	До 100%	
Категория работников Организации - кухонный рабочий			
1. Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря. 2. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	До 50% До 50%	До 100%	
Категория работников Организации - оператор стиральных машин			
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	До 50%	До 50%	
Категория работников Организации - кастелянша			
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ 2. Выполнение швейных работ.	До 10 % До 90%	До 100%	
Категория работников Организации - уборщик служебных помещений			
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ 2. Выполнение обязанностей по ограничению доступа посторонних лиц на территорию Организации в течение рабочего дня.	До 10% До 80%	До 90 %	
Категория работников Организации - уборщик территории			
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	До 100 %	До 100%	
Категория работников Организации - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1. За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ (по укреплению и сохранению оборудования, мебели и инвентаря, своевременное поддержание в рабочем состоянии систем водо- и теплоснабжения и канализации).	До 120 %	До 120%	