

**Управление образования муниципального района «Печора»
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №25 общеразвивающего вида» г. Печора**

169600, Республика Коми, г. Печора, ул. Стадионная, д. 13
Тел.: (82142) 75753



УТВЕРЖДЕНО
Приказом № «01» января 2018г.
Директор МАДОУ «Детский сад» №25

Е.В.Гончаренко

**ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением Главы администрации муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением главы администрации муниципального района «Печора» от 23 сентября 2008 г. № 1219 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Печора»» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- 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 № 25 общеразвивающего вида» г. Печора (далее именуемая «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, тарифная ставка) – 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 Республиканского бюджета Республики Коми;
 - средств местного бюджета МО МР «Печора»;
 - средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) 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 Республиканского бюджета бюджета Республики Коми и из бюджета МО 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 раздельно 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 (ст.136 ТК РФ), а именно: 10 и 25 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с сотрудниками 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.

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 МАДОУ «Детский сад № 25»

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, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- 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 МАДОУ, направляемых на заработную плату работников.

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

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$ - фонд выплат стимулирующего характера;

$\text{ФОТ}_{\text{пв}}$ - фонд прочих выплат и доплат.

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ рассчитывается следующим образом:

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

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$ – 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 № 3 «Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам МАДОУ «Детский сад № 25» в соответствии с Перечнем, установленным Постановлением Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ 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;

Д₂ - доплаты работникам Организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д₃ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Организации;

Д₄ - доплаты молодым специалистам учреждения образования.

Д₁, Д₂, Д₄ определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт Д₃ производится следующим образом:

$$Д_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) \cdot \Sigma \text{Р}_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma \text{Р}_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.4 приложения № 3 «Выплаты компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций» постановления Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$ - в соответствии с п. 3 приложения №8 постановления Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» 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, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

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

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счёт образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств выделенных на оплату труда Организации.

ФОТ_{пв} – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности (Приложение № 4 настоящего положения).

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Организации, и определяются в соответствии с постановлением Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке, а также Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются директором МАДОУ, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников МАДОУ «Детский сад № 25».

Перечень должностей работников Организации и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных образовательных организаций, утверждённым в приложении №2 «Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных образовательных организаций» постановления Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

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.

ра 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 размеров 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 и педагогическим работникам Организации.

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Организации учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено МАДОУ «Детский сад № 25», определяемая в соответствии с объёмными показателями (Постановление Главы муниципального района «Печора» от 30.07.2013 г. №1432/1 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенную 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.

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

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её 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 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 Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденным Постановлением главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций», работникам Организации установить следующие виды компенсационных выплат:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников
- доплаты молодым специалистам

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 доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ	
3.	За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ	
4.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2.5.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников устанавливаются в процентах к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Организации.

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников устанавливаются директором ДООУ в зависимости от объёма работы по согласованию с представительным органом работников Приложением №3.

При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в п.п. 2.5.3., настоящего Положения, объём средств на эти цели не должен превышать 15 процентов фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом их повышения согласно Приложению № 3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ, не входящих в круг обязанностей», а также с учётом доплат, предусмотренных п.п.2.5.1. и 2.5.2. п.2.5., настоящего Положения.

2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	30
имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	35

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 учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов муниципального района.

2.5.4.3. Молодым специалистам – воспитателям, старшим воспитателям учреждений образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей пункта 2.5.4.1. настоящего Положения, увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

2.5.4.4. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения 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.

2.5.4.5. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.4.6. настоящего Положения.

2.5.4.6. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех 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 образовательную организацию в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.4.7. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.5.4.8. 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 2.5.4.4, 2.5.4.5, 2.5.4.6, 2.5.4.7 настоящего положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.6. Стимулирующие выплаты.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций, утверждённым Постановлением главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций», работникам Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат (Приложение № 4):

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

2.6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, не превышают суммарно у поощряемого 150 процентов, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Организации.

2.6.2. Надбавки за качество выполняемых работ

Работникам организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

- 1) работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации;
- 2) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям в размере до 150 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке).

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

2.6.3. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
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, работающим в организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.4 настоящего Положения.

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

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

б) 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.

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 ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.6.4. 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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.

Поощрение премией руководителя производится на основании решения учредителя по представлению начальника Управления образования муниципального района «Печора».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается руководителем, из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Организации по результатам работы Учреждения 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.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, устанавливаются приказом руководителя организации с учётом мнения (рекомендаций) представительного органа работников (далее - комиссия по стимулирующим выплатам), избираемого ежегодно общим собранием трудового коллектива.

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.

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 МАДОУ «Детский сад № 25»

4.1. Руководителю устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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 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
1.	До 50 (включительно)	до 3,0
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5
5.	От 201 и выше	до 5,0

Примечание:

<*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается на 1,0 - для руководителя организации, являющейся автономным учреждением.

4.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации, к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

4.3. При расчёте среднемесячной заработной платы работников организации, а также 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 (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника Управления образования муниципального района «Печора» в соответствии с утверждённым положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

4.5. Управление образования муниципального района «Печора» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей организаций к среднемесячной заработной плате работников организаций, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

4.6. 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 (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

1. Административный персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
		Группа по оплате труда руководителей
		III
1.	Директор	8120

2. Педагогический персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Старший воспитатель	6860
2.	Музыкальный руководитель	6000
3.	Учитель-логопед	6860
4.	Воспитатель	6860

3. Учебно-вспомогательный персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Заведующий хозяйством	4370
2.	Младший воспитатель	5135
3.	Делопроизводитель	3710

4. Обслуживающий персонал:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	
	2 разряда	3685
	3 разряда	3710
	4 разряда	3755
	5 разряда	3835
2.	Повар:	
	3 разряда	3710
	4 разряда	3755
	5 разряда	3835
	6 разряда	3960
3.	Кухонный рабочий	3685
4.	Электрик 4 разряда	3755
5.	Кастелянша	3685
6.	Оператор стиральных машин	3685
7.	Уборщик территории	3685
8.	Уборщик служебных помещений	3685
9.	Кладовщик	3685
10.	Сторож	3685

**РАЗМЕРЫ
повышения должностных окладов, окладов
(ставок заработной платы, тарифных ставок) работников школы**

№ 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, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 4 раздела II приложения № 1, утверждённого постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241, за наличие: в образовательных учреждениях:	
	первой квалификационной категории	45
	высшей квалификационной категории	60
2.	Специалистам логопедических пунктов, учителям-логопедам, логопедам образовательных учреждений за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи	20
3.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих) по учебно-воспитательной работе, учителям (преподавателям), воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям, владеющим коми языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с изучением коми языка как родного (как неродного)	15
4.	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10

2. 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.

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

Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей

№№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений 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.	Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также срок их установления устанавливаются приказом руководителя учреждений образования)	До 30%
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	До 20%
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	До 15%
5.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей	До 15 %
6.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	До 20%
7.	За ведение делопроизводства (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, секретаря)	До 10%

Критерии и показатели результативности и качества труда

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	До 150%
	Категория: педагогический персонал	До 150%
1.1.	За интенсивность и высокие результаты труда, за качество знаний, умений и навыков воспитанников	До 150%
1.2.	За качественное и своевременное планирование и ведение учебно-воспитательного процесса	До 20%
1.3.	За проведение открытых мероприятий на ГМО	До 10
	За качественное ведение документации (календарный план работы, табель посещаемости, разработка ООП и т.д.)	До 10%
1.4.	За высокую посещаемость и низкую заболеваемость	До 10%
	Категория: учебно-вспомогательный персонал	До 150%
1.5.	За соблюдение санитарно-гигиенических требований	До 50%
1.6.	За вклад в решение кадровых проблем	До 50%
1.7.	За соблюдение противопожарных, технико-безопасных требований	До 50%
1.8.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов За покупку и доставку товаров в ДОУ	До 20 %
1.9.	Отсутствие нарушений требований Сан- ПиНа 2.4.1.3049-13	До 20 %
1.10.	Отсутствие нарушений инструкции по охране труда	До 20 %
1.11.	Качественное ведение отчетной документации.	До 20 %
1.12.	За интенсивность и высокие результаты труда	До 150%
	Категория: обслуживающий персонал	До 150%
1.14.	За интенсивность и высокие результаты труда	До 150%
1.14.	За организацию питания	До 50%
1.15.	За соблюдение противопожарных, технико-безопасных требований	До 50%
2.	Качество выполняемых работ	
2.1.	Работникам, награжденным ведомственными наградами. (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения)	10%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	До 150%
3.1.	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов организации	До 50%
3.2.	Улучшение условий труда, техники безопасности	До 20%
3.3.	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности	До 30%
3.4.	Организация работы по созданию положительного имиджа сада - подготовка и публикация статей в печатные издания МР «Печора» и РК, интервью; - сотрудничество с телекомпаниями МР «Печора» и РК; - выпуск газеты; - проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и муниципальной общественности; - активное участие в подготовке к новому учебному году и др.	До 50%