

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 25 общеразвивающего вида»  
г. Печора

Принято на общем собрании работников  
протокол № 4 от «01» августа 2022г.



УТВЕРЖДЕНО  
Приказом № 4 от «01» августа 2022 г.  
Директор МАДОУ «Детский сад №25»  
Е.В. Гончаренко

Вступает в силу с 01.07.2022 г

## **ПОЛОЖЕНИЕ «Об оплате труда»**

2022  
г. Печора

## 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»;
- Постановление администрации муниципального района «Печора» №723 от 25.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»;
- Постановление администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»;
- Постановление администрации МР «Печора» от 21.09. 2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»
- 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 муниципальной образовательной организации (далее именуемая «Организация») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя образовательной 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 бюджета Республики Коми; средств местного бюджета МР «Печора»;
- 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 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 руководителем организации.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ), а именно 13 и 28 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с сотрудниками школы 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 над исчислением заработной платы и премированием работников организации осуществляет руководитель.

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, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок). Перечень должностей работников Организации и размеры должностных окладов указаны в [Приложении №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов» настоящего Положения](#);

- 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.

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

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$  – 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;

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

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

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

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$  – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должностям 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 № 2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»](#) настоящего положения.

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;

$D_2$  - доплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$D_3$  - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей 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 круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в [Приложение №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за работу, не входящую в прямые должностные обязанности»](#) настоящего Положения.

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$  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 настоящим Положением. 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 (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$N_{\text{вл}}$  – 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 (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Организации.

$\text{ФОТ}_{\text{пв}}$  – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности ([Приложение № 4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы»](#) настоящего Положения)

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.**

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком) ([Приложение № 1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»](#)), утверждаемым руководителем Организации, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора». Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются руководителем и включают в себя все должности работников Организации.

Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования изменяются на основании данных ГИС «Электронное образование» ежегодно в зависимости от численности обучающихся 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 работникам организации, утверждённым в [Приложении №2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»](#) настоящего положения.

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 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 и педагогическим работникам Организации.**

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Организации учитывается численность воспитанников.

Должностные оклады руководящих работников Организации устанавливаются в соответствии с

Приложением №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов» настоящего положения.

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации. (Приложение №2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»)

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 Организации принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

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

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

## 2.4. Нормы рабочего времени 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 России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

## 2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Организации 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);

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

3) доплаты молодым специалистам Организации;

4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.2. Работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

2.5.2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 20% часовой должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, трудовым договором.

№№ 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.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2.5.2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников установлены в Приложении № 3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за работу, не входящую в прямые должностные обязанности» настоящего Положения.

2.5.2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной 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 путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

2.5.2.4. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

2.5.3. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 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 работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.3.1. 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.

2.5.4. 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 Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

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

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

2.5.4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в [пунктах 2.5.4.3](#) и [2.5.4.4](#) настоящего раздела.

2.5.4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в [пункте 2.5.4.3](#) настоящего раздела.

2.5.4.3. 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, доплаты устанавливаются на три года с даты

трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организации (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.

2.5.4.5. 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 2.5.4.1, 2.5.4.2, 2.5.4.3, 2.5.4.4](#) настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.5. 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.

2.5.6. 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. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2.6.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

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

2.6.3. Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты установлены [Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы»](#) настоящего положения.

2.6.4. 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).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ результаты установлены [Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы»](#) настоящего положения.

2.6.5. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

2.6.6. В Организации 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 или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организациях 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.

2.6.6.1. 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.

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

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

2.6.6.4. 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.

2.6.7. 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 соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте.

2.6.8. 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.

2.6.9. Руководителю Организации премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;

2) выполнение особо важных поручений Управления образования МР «Печора» и администрации МР«Печора» до 20%;

3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.

Выплата премии руководителю Организации производится по итогам выполнения вышеназванных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.



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

Выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций устанавливаются приказом Управления образования муниципального района "Печора" с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели оценки эффективности деятельности руководителя Организации, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям, определяются в соответствии с Таблицей 2 Приложения №2 к Постановлению администрации МР «Печора» от 21.09. 2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора» и устанавливаются приказом Управления образования муниципального района "Печора".

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.

### 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, Организация обязана в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

### 4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя Организации.

4.1 Руководителю, заместителям руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера 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, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
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, главного бухгалтера 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. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя организации с учётом соблюдения значений коэффициентов 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.

Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в соответствии с настоящим Положением, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и в соответствии с приказом Управления образования МР «Печора».

Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливаются приказом Организации.

4.8 Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера 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.

4.9 Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя муниципальной образовательной организации муниципального района «Печора», в отношении которых Управление образования МР «Печора» осуществляет функции и полномочия учредителя, на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования МР «Печора» на основании письменного обращения лица, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя.

## **5. 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

## 1 Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников		
		до 70	От 71 до 150	от 151 и более
1.	Директор	10 630	11 345	15 960
2.	Заместитель директора	9 040	9 645	13 565

## 2 Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Музыкальный руководитель	10 555
2.	Воспитатель	11 035
3.	Старший воспитатель	11 275
4.	Учитель-логопед	11 275
5.	Педагог дополнительного образования	10 795

## 3 Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Младший воспитатель	9 610
2.	Делопроизводитель	8 655
3.	Заведующий хозяйством	9 085
4.	Повар	в зависимости от разряда: 3 разряд – 8 825 4 разряд – 8 995 5 разряд – 9 165 6 разряд – 9 335
5.	Кастелянша, Кладовщик, Кухонный рабочий, Оператор стиральных машин, Сторож, Уборщик служебных помещений, Уборщик территорий	8 655
6.	Электрик	8 995
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	В зависимости от разряда: 2 разряд – 8 655 3 разряд – 8 825 4 разряд – 8 995

**Размеры повышения должностных окладов работников организации**

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

**Примечание:**

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

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

**Выплаты компенсационного характера работникам организации за работу не входящую в прямые должностные обязанности**

N п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах 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 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
3.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
4.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

**Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы**

**1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.1.	Заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка	до 10
1.2.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом организации, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 10
1.3.	Помощникам воспитателей, 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 доплат и срок их установления устанавливаются приказом руководителя учреждений образования)	до 30
1.4.	Педагогическим работникам, реализующим 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 30
1.5.	Специалистам логопедических пунктов, учителям-логопедам, логопедам образовательных учреждений за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи	до 20
1.6.	Педагогическому персоналу за проведение открытых мероприятий на ГМО	До 10%
1.7.	Педагогическому персоналу за высокую посещаемость и низкую заболеваемость	До 10%
1.8.	Работникам Организации за вклад в решение кадровых проблем	До 50%
1.9.	Работникам Организации за организацию питания, помощь в организации питания	До 50%
1.10.	Сложность и напряженность работы	До 100%

-----  
Примечания:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организации в зависимости от объема работы и значимости личного вклада.

## 2. Надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
2.3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
2.4.	Педагогическим работникам Организаций, 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" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 <*>
2.5.	Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации",	5 <***>

	<p>"Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
2.6.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный тренер РСФСР", "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России"</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <*>

-----  
Примечания:

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

<\*> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

### 2.7. Надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям

Категория работников – педагогический персонал				
1	Участие в проведении открытых мероприятий, конкурсах, в муниципальных, городских праздниках	1.1. открытые мероприятия внутри детского сада 1.2. открытые мероприятия по обмену опытом 1.3. конкурсы: внутри детского сада, муниципальные, республиканские 1.5. музыкальные и спортивные праздники	До 15% До 15% До 15% До 15%	До 60%
2	Охрана жизни и здоровья детей	2.1. отсутствие травматизма 2.2. высокий индекс здоровья детей в сравнении с общегородскими показателями 2.3. высокая посещаемость детей	До 10% До 5% До 10%	До 25%
3	Продуктивность реализации программы развития	3.1. высокий уровень реализации всех разделов Программ 3.2. наличие и качественное	До 15% До 5%	До 40 %



		состояние рабочих учебных программ по каждому разделу Программы 3.3. высокий уровень готовности детей к обучению в школе 3.4. Качественное ведение документации	До 15 %  До 5%	
4	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	4.1. включение родителей в деятельность ДОУ: - конкурсы - родительские собрания 4.2. отсутствие конфликтных ситуаций	До 10%  До 10%	До 20%
5	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МДОУ	5.1. высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок) со стороны руководства 5.2. качество образовательного планирования 5.3. обобщение передового педагогического опыта 5.4. организация развивающей среды в группах в соответствии с реализуемой образовательной программой	До 5%  До 5%  До 5%	До 20%
6	Методическая деятельность	6.1. участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) 6.2. размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	До 20%  До 5%	До 25%

**Категория работников – младшие воспитатели**

1	Содержание помещений	1.1. Отсутствие нарушений	До 25%	До 25%
2	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы	2.1. помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса: - в организации прогулок; - в организации занятий; - в обучение детей культурно-гигиеническим навыкам - в организации закаляющих мероприятий	До 30% До 30% До 20%  До 20%	До 100%
3	Организация питания детей в группах	Отсутствие нарушений: 3.1. по графику получения пищи 3.2. по объему блюд 3.3. сервировке столов	До 5 %  До 15 % До 5 %	До 25 %

**Категория работников – делопроизводитель**

1	Высокое качество	1.1. ведение и систематизация	До 50%	До 150%
---	------------------	-------------------------------	--------	---------

	исполнения обязанностей	архива 1.2. эффективное использование ИКТ 1.3. ведение, систематизация и своевременное обновление Официального сайта	До 50% До 50%	
<b>Категория работников – заведующий хозяйством</b>				
1	Организация питания детей	1.1. отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 1.2. наличие документов, подтверждающих качество продуктов 1.3. соответствие перечня продуктов питания в 1.4. Качественное ведение документации 1.5 качественная подготовка организации к началу учебного года	До 50% До 50% До 25% До 25% До 30%	До 150%
<b>Категория работников – повар</b>				
1	Организация питания детей	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1.2. Отсутствие пищевых отравлений 1.3. наличие в меню блюд	До 50 % До 50% До 50%	До 150%
<b>Категория работников – кухонный рабочий, кладовщик</b>				
1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1.2. проведение внеплановых генеральных уборок 1.3. отсутствие жалоб со стороны работников пищеблока	До 50% До 50% До 50%	До 150%
<b>Категория работников – кастелянша, оператор стиральных машин</b>				
1	Высокий уровень организации труда	1.1. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей 1.2. Оперативность выполнения заявок сотрудников 1.3. Пошив праздничных костюмов 1.4. Пошив праздничных атрибутов 1.5. Пошив штор 1.6. Качественная стирка белья	До 25% До 25% До 25% До 25% До 25%	До 150%
<b>Категория работников – уборщик служебных помещений</b>				
1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	До 50%	До 150%

		1.2. внеплановая качественная уборка помещений	До 50%	
		1.3. Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ	До 50%	
<b>Категория работников – рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории, сторож</b>				
1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. качественное выполнение ремонтных работ	До 50%	До 150%
		1.2. оперативность выполнения заявок сотрудников	До 50%	
		1.3. отсутствие замечаний со стороны руководства	До 50%	

### 3. Премияльные выплаты по итогам работы

N п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
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%