

Принято:
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 10
08 октября 2024 г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАДОУ «Детский сад № 29»
г. Сыктывкара
_____ Т.И. Шулепова

Приказ № 690 Од от 08.10.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 29 общеразвивающего вида»
г. Сыктывкара

**Положение
об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 29 общеразвивающего вида»
г. Сыктывкара**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Налоговым кодексом Российской Федерации,
- Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.12.2019 № 12/3837 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 02.04.2020 № 4/872 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»»
- Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14.01.2022 № 1/65 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»
- Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 22.07.2022 № 7/2254 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»
- Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.03.2024 № 3/1139 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»
- Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 02.07.2024 № 7/2487 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»
- Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 01.10.2024 № 10/3599 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»

- Положение вступает в силу с 01 октября 2024 г. и действует по 31 декабря 2024 г.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников дошкольного учреждения за счет средств муниципального бюджета г. Сыктывкара Республики Коми и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам дошкольного учреждения, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам дошкольного учреждения;
- условия выплаты материальной помощи.

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

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета МО ГО «Сыктывкар» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

9. Положение распространяется на всех работников Дошкольного Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников дошкольного учреждения

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

4) доплаты при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности

2.2. Основные условия оплаты труда работников дошкольного учреждения

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 01.10.2024 № 10/3599 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»».

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

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам дошкольного учреждения, относящегося по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми здравоохранения.

Штатное расписание дошкольного учреждения утверждаются руководителем дошкольного учреждения, согласовывается с учредителем, и включают в себя все должности работников учреждения.

2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 № 8/2114

Размеры повышения определены в приложении к настоящему Положению. В случаях, когда работникам 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 учета повышения по другим основаниям.

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

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, 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».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях), не реже 2-х раз в месяц. Сроки выплат заработной платы устанавливаются по приказу Директора МАДОУ.

Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливается не менее минимального размера оплаты труда МРОТ пропорционально отработанному времени.

6. Размер заработной платы без учета премиальных и иных выплат работникам, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом.

В состав заработной платы, составляющей минимальный размер оплаты труда, входят:	Выплаты, которые не учитываются в составе МРОТ (устанавливаются сверх МРОТ):
<ul style="list-style-type: none"> – Должностной оклад (тарифная ставка) с учётом размера повышения – Выплаты компенсационного характера: <ol style="list-style-type: none"> 1) молодым специалистам; – Выплаты стимулирующего характера: <ol style="list-style-type: none"> 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; 2) надбавки за качество выполняемых работ; 3) надбавки за выслугу лет; 	<ul style="list-style-type: none"> – Выплаты компенсационного характера: <ol style="list-style-type: none"> 1) Доплата за дополнительную работу, выполняемую в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, совмещения должностей, расширения зон обслуживания (увеличения объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы; 2) Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни,

	<p>работа с вредными и (или) опасными условиями труда.</p> <p>3) Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников</p> <p>- Премияльные премии:</p> <p>1) премияльные выплаты по итогам работы</p> <p>2) Единовременные премии к праздникам, юбилейным датам, а также премии за счет средств от приносящей доход деятельности (платных дополнительных услуг).</p>
--	--

7. Порядок повышения заработной платы до МРОТ

Зарплата работника ниже МРОТ повышается до уровня МРОТ за счет установления или увеличения размера: стимулирующих выплат, компенсационной выплаты до МРОТ.

Если работник работает неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорционально отработанному времени (Письмо Минтруда России от 05.06.2018 г. № 14-0/10/В-4085).

8. Зарплата заместителям руководителя Учреждения. Устанавливается в кратном отношении к среднемесячной зарплате работников Учреждения.

Зарплата работников Учреждения подлежит налогообложению в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) и педагогическим работникам дошкольного учреждения

1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2. На педагогическую работу в Учреждение 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.

3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

4. Руководитель учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

5. Установление повышения должностных окладов.

Должность	квалификационная категория	повышение должностного оклада %
старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог	высшая	40 %

старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель- логопед, педагог-психолог	первая	20 %
---	--------	------

2.4. Нормы рабочего времени и порядок ее распределения в Учреждении

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для музыкальных руководителей норма часов педагогической работы устанавливается 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

Для учителей-логопедов норма часов педагогической нагрузки устанавливается 20 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для инструкторов по физической культуре норма часов педагогической нагрузки устанавливается 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников дошкольного учреждения включает образовательную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Трудовая функция, обеспеченность условий труда, порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами оговариваются в трудовом договоре.

2.5. Компенсационные выплаты

1. Работникам дошкольного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда
- 3) доплаты молодым специалистам

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

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников дошкольного учреждения.

3. В дошкольном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу/тарифной ставке
-------	-----------------------------------	----------------------	--

1	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений: по должности повар детского питания	Статья 147 ТК РФ	8 % по результатам специальной оценки условий труда
---	--	------------------	---

4. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№	Наименование должности	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре)	4.1. Заведование учебным кабинетом (информационно-методический кабинет)	10 %
		4.2. Руководство методическими объединениями; участие в работе аттестационных комиссий	15 %
		4.3. Организация и руководство деятельности учреждения по работе с семьями, находящимися в социально-опасном положении	15 %
		4.4. Организация деятельности семей, находящийся в социально-опасном положении	10 %
		4.5. Работа с детьми ОВЗ (при наличии в группе воспитанников с ОВЗ)	10 %
		4.6. Организация и проведение физкультурно-оздоровительной работы в группах раннего и младшего дошкольного возраста	10 %
		4.7. Руководство и сопровождение информационной системы в сети Интернет (bus.gov.ru, ГИС ЭО, ПФДО, АРИСМА)	15%
		4.8. Наставничество (сопровождение молодых специалистов)	10%

5. Доплаты молодым специалистам.

5.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, (ставка заработной платы)
Молодым специалистам:	25 %

имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании, и прибывшим на работу в государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа,	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа,	25 %

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

5.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

5.3. 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 подпункте 5.4. настоящего пункта.

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

5.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - 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. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам ДОО устанавливаются в следующих размерах к должностному окладу:

№	Наименование должности	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1.	Административно-	1. Интенсивность труда и высокие	До 150%

	управленческий персонал (заведующий хозяйством)	результаты: - Организация ремонтных работ, работ по благоустройству и озеленению территории ДОО; - Уровень исполнительской дисциплины; - Создание безопасных условий труда: 2. Качество выполняемых работ: - Отсутствие предписаний надзорных органов.	До 200%
2	Педагогические работники: Старший воспитатель	1. Интенсивность труда и высокие результаты: - Эффективность реализации образовательной программы - Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности дошкольного учреждения. - Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений - Уровень исполнительской дисциплины 2. Качество выполняемых работ:	До 150%
3	Педагогические работники: воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед инструктор по физической культуре	1. Интенсивность труда и высокие результаты: - Эффективность реализации образовательной программы - Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности - Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательных отношений - Уровень исполнительской дисциплины - Соблюдение требований охраны жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности (отсутствие травматизма) 2. Качество выполняемых работ:	До 150%
4	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал: специалист по управлению персоналом, делопроизводитель, младший воспитатель, повар детского питания, дворник, уборщик служебных помещений,	1. Интенсивность труда и высокие результаты – Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения образовательной деятельности, (оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (для младших воспитателей) и т.д.) – Отсутствие замечаний, нарушений требований СанПин – Участие в ремонтных работах в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории ДОО;	До 150%

	кастелянша, кладовщик, оператор стиральных машин, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> – Соблюдение требований охраны жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности (отсутствие травматизма) 2. Качество выполняемых работ: <ul style="list-style-type: none"> – Качественное выполнение работ длительное время за отсутствующего работника. – Выполнение особо важных поручений. – Благоприятный психологический климат (отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений) 	До 200%
5	Общие показатели (для всех категорий работников)	<p>1. Премияльные выплаты по итогам работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Премии по итогам работы за месяц, квартал, год - Премии за многолетний и добросовестный труд - Единовременная премия за участие в городских, республиканских, российских конкурсах (участникам, лауреатам и победителям конкурсов) на основании приказов вышестоящих организаций <p>2. Наличие ведомственных наград</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Почётная грамота Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования Республики Коми б) Почётное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации»; «Почётный работник образования Республики Коми» 	<p>До 100 % включительно</p> <p>До 100 % включительно в суммарном выражении</p> <p>5 %</p> <p>5%</p>

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

2. Работникам дошкольного учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда устанавливаются надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам):

- работникам, награжденным ведомственными наградами (Нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке); Грамоты Российского значения, Грамоты Республиканского значения – в размере 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;

3. 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 дошкольным учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения, но не выше предельных размеров, утвержденных Постановлением АМО ГО «Сыктывкар» № 6/1639 от 28.06.2018 г.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении Положения.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- руководителем учреждения – на старшего воспитателя, и иных работников, подчиненных руководителю,
- старшим воспитателем – на педагогических и иных работников, подчиненных старшему воспитателю,
- руководителями соответствующих структурных подразделений учреждения заведующей хозяйством – на остальных работников.

5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам дошкольного учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в образовательном учреждении создается постоянно действующий совещательный орган «комиссия по оценке эффективности и результативности труда педагогических и других работников» в составе руководителя учреждения, старшего воспитателя, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

6. Размеры премиальных выплат определяются ДОО в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда, но с учетом критериев эффективности.

Выплата премии каждому работнику производится по итогам работы с учетом критериев эффективности деятельности работников, установленных Положением об оплате труда.

Премия исчисляется исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- Проведение особо значимых мероприятий - до 50 %;
- Выполнение особо важных поручений руководителя - до 20 %;
- Результативность деятельности педагога, выраженная в личных достижениях и достижениях воспитанников - до 40%;
- Многолетний и добросовестный труд - до 100%;

7. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим.

Отнесение должностей по категориям персонала «руководители», «специалисты», «другие служащие» производится в соответствии с Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 (в редакции от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

Отнесение должностей по категории персонала:

«**Административный персонал**» (заведующий хозяйством)

«**Педагогический персонал**» (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог – психолог, учитель-логопед)

«**Учебно-вспомогательный персонал**» (младший воспитатель, специалист по управлению персоналом, делопроизводитель)

«Обслуживающий персонал» (рабочий по обслуживанию задания, повар детского питания, подсобный рабочий, оператор стиральных машин, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, дворник)

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

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;

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

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника, полученные:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью (при наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью

8. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника (премиальные выплаты по итогам работы, надбавки за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ) может изменяться в сторону увеличения или уменьшения в зависимости от степени эффективности, качества выполняемых работ и вклада работника в развитие ДОО и системы дошкольного образования в целом.

9. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы, надбавки за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ) с учетом тяжести допущенных следующих нарушений могут быть не назначены сотрудникам МАДОУ «Детский сад № 29»:

- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, должностных инструкций, Правил внутреннего распорядка, Устава МАДОУ «Детский сад № 29»;

- систематическое неподчинение приказам и распоряжениям администрации;
- грубое нарушение санитарных правил и сан эпидемического режима, инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, противопожарной безопасности;
- халатное отношение к имуществу ДОО.
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей).
- выявления серьезных недостатков и нарушений по итогам аудиторской проверки и проверок вышестоящих органов.

10. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы, премиальные выплаты могут быть уменьшены в зависимости от наличия средств на выплату стимулирующих выплат.

III. Сроки расчета при увольнении

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 расчете.

IV. Другие вопросы оплаты труда

За счет средств, приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя руководителя (директора) дошкольного учреждения в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка;
- премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.
- других случаях.

Премия может выплачиваться из иных источников, в том числе за счет целевых средств, приносящей иной деятельности. Премия выплачивается в абсолютной величине до 10 000 (десять тысяч) рублей.

V. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя

5.1. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) (далее коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения в следующих размерах

	Среднемесячная численность работников организации	Коэффициент кратности
1	До 50 (включительно)	2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	---
3	От 31 до 50	---
4	От 51 до 100 (включительно)	До 3,0
5	От 101 до 150 (включительно)	До 3,5

Примечание:

По результатам выполнения показателей эффективности работы Учреждения, предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

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

5.2. Коэффициентами кратности являются соотношения среднемесячной заработной платы соответственно руководителя, заместителей руководителя Учреждения по их основным должностям к среднемесячной заработной плате Учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства.

5.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договора заместителей руководителя.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определённого в соответствии с пунктом 5.1. настоящего Положения.

VI. Заключительные положения

6.1. Споры о применении настоящего Положения, в том числе о размере и порядке оплаты труда, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.

+

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

1. Должности и размеры должностных окладов руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников
		От 201 до 400
1	2	3
1.	Руководитель: заведующий (директор) высшей квалификационной категории	22 944

2. Должности и размеры должностных окладов педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2
музыкальный руководитель,	12 424
старший воспитатель	13 272
воспитатель	12 989
педагог-психолог	12 989
учитель-логопед	13 272
Инструктор по физической культуре	12 424

3. Должности и размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	младший воспитатель	9 610
	специалист по управлению персоналом	10 100
	заведующий хозяйством	9 085
	делопроизводитель	8 655

4. Должности и размеры должностных окладов (должностные оклады) рабочих

№ п/п	Наименование должности	Тарифная ставка, оклад (должностной оклад)

		(в рублях)
1	2	3
	дворник	8 490
	кастелянша	8 655
	кладовщик	8 655
	уборщик служебных помещений	8 655

Должности и оплата труда работников, начисляющая в соответствии Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений Республики Коми (утвержденная постановлением Правительства РК от 11.09.2008г.№234, приложение к постановлению Правительства РК от 29.09.2008г.№9/3775)

1.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования 3 разряд	8 825
2.	Рабочий по обслуживанию оборудования и электронагревательных приборов 3 разряд	8 825
3.	Оператор стиральных машин: 3 разряд 4 разряд 5 разряд 6 разряд	8 825 8 995 9 165 9 335
4.	Повар детского питания: 3 разряд 4 разряд 5 разряд 6 разряд	8 825 8 995 9 165 9 335
5.	Подсобный рабочий: 2 разряд	8 655