Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад» п.Чикшино

Принято на общем собрании работников
протокол № __1_ от «__27__ » __09_ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ
«Детский сад» п. Чикшино

_____А.В. Каменева

Приказ № ____35____ от 27.09. 2019 года

Вступает в силу с 01.10.2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда»

2019
п. Чикшино

1. Общие положения

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

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным Законом от 21.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

– Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;

– Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25 июня 2018 г. № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»;

– Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;

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

1.5. Положение определяет:

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

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета 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 работниками Организации производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

$ФОТ_{кв}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$ФОТ_{св}$ - фонд выплат стимулирующего характера;

$ФОТ_{пв}$ - фонд прочих выплат и доплат.

$ФОТ_{до}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{до} = n_1 \cdot O_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot O_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot O_3 \cdot k_3 + \ldots + n_n \cdot O_n \cdot k_n, где$$

n_1, n_2, n_3,… 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,… O_n – размер должностного оклада по должности 1,2,3,… n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3,… 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.

$ФОТ_{кв}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{Зн} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4, где$$

$Д_1$ - доплаты Работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

$Д_2$ - доплаты Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$Д_3$ - доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности Работника Организации;

$Д_4$ - доплаты молодым специалистам Организации образования.

$Д_1$, $Д_2$, $Д_4$ определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт $Д_3$ производится следующим образом:

$$Д_3 = (ФОТ_{до} + Д_1 + Д_2) \cdot ΣР_{до}, где$$

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

муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

$ФОТ_{св}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Н_{вл}, \text{ где}$$

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

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

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком) (Приложение № 1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»), утверждаемым руководителем Организации, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 года № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются руководителем Организации, включают в себя все должности работников Организации.

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, по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада без учёта повышения по другим основаниям.

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

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

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

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

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

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

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

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

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,00	7075
2	1,02	7215
3	1,04	7355

4	1,06	7500
5	1,08	7640
6	1,10	7780
7	1,125	7960
8	1,15	8135
9	1,19	8420
10	1,23	8700

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

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

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

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

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников 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 преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

2.5. Компенсационные выплаты.

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

2.5.1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2.5.2. Доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определённом законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в

размере не менее 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

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

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников устанавливаются руководителем Организации (См. Приложение №3 «Выплаты компенсационного характера работникам Организации за работу не входящую в прямые должностные обязанности» 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 организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	**Размер доплат в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)**
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организацию, расположенную в сельском населённом пункте	30

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

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

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты.

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

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

2.6.2. 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, начальник, заведующий)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	до 180
3.	Другие работники	до 150

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» настоящего Положения.

2.6.3. Работникам Организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Организации надбавок за качество выполняемых работ установлены Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ» настоящего Положения.

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

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

свыше 15 лет	20

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

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

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

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

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

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

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

2.6.5. *Премиальные выплаты по итогам работы.*

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

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие Работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

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

2.6.6. 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.

2.6.7. 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, работникам Организации устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом Управления образования МР "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.

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. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение № 1
МДОУ «Детский сад» п.Чикшино

Перечень должностей и размеры должностных окладов

1 Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
1.	Заведующий	9215

2 Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Музыкальный руководитель	8800
2.	Воспитатель	9200

3 Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Младший воспитатель	8010
2.	Заведующий хозяйством	7570
3.	Повар	в зависимости от разряда: 3 разряд – 7355 4 разряд – 7500 5 разряд – 7640
4.	Кухонный рабочий, Оператор стиральных машин, Сторож, Уборщик служебных помещений, Рабочий по уборке территории	7215
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	В зависимости от разряда: 2 разряд – 7215 3 разряд – 7355 4 разряд – 7500

Приложение №2
МДОУ «Детский сад» п.Чикшино

Размеры повышения должностных окладов работников организации

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25
2.	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории	20
	Педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории	40

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

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

Приложение №3
МДОУ «Детский сад» п.Чикшино

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, 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, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	До 15

Приложение №4
МДОУ «Детский сад» п.Чикшино

Выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

N 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 (как родного)	До 10
1.2.	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
1.3.	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
1.4.	Педагогическому персоналу за участие в открытых мероприятиях	До 10
1.5.	Педагогическому персоналу за высокую посещаемость и низкую заболеваемость детей	До 10
1.6.	Работникам Организации за вклад в решение кадровых проблем	До 50
1.7.	Работникам Организации за организацию питания, помощь в организации питания	До 50
1.8.	Сложность и напряженность работы	До 100

Примечания:

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

2.Надбавки за качество выполняемых работ

N п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка	До 5

	устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	
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», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», 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 (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5**
2.6.	Педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в	5**

	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» (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	

Примечание:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Организации 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 педагогических работников (воспитатели, музыкальные руководители)				
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. отсутствие вспышечной групповой инфекции 2.3. высокий индекс здоровья детей в сравнении с общегородскими показателями 2.4. высокая посещаемость детей	До 10 До 10 До 10 До 10	До 40
3	Продуктивность реализации программы развития	3.1. высокий уровень реализации всех разделов Программ 3.2. наличие и качественное 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 До 15 До 5	До 40
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	5.1. высокая результативность	До 10	До 40

	реализации системы методической деятельности МДОУ	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 общеобразовательной программой	До 10 До 10 До 10	
Категория работников ДОУ – младшие воспитатели				
1	Содержание помещений в соответствии с СанПин	1.1. Отсутствие нарушений по реализации СанПин	До 50	До 50
2	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы	2.1. помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса: - в организации прогулок; - в организации занятий; - в организации закаливающих мероприятий - в организации хозяйственно-бытовой деятельности (труд)	До 35 До 30 До 25 До 25	До 115
3	Организация питания детей в группах	Отсутствие нарушений: 3.1. по графику получения пищи 3.2. по объему блюд 3.3. сервировке столов	До 15 До 15 До 5	До 35
Категория работников ДОУ – повар				
1	Организация питания детей в соответствии с СанПин	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1.2. Отсутствие пищевых отравлений 1.3. наличие в меню разнообразия блюд	До 70 До 70 До 60	До 200
Категория – кухонный рабочий				
1	Содержание в чистоте помещений, пищеблока и кухонного инвентаря	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1.2. проведение генеральных уборок 1.3. отсутствие жалоб со стороны работников пищеблока	До 70 До 70 До 60	До 200

Категория – оператор стиральных машин				
1	Высокий уровень организации труда	1.1. Отсутствие жалоб со стороны работников 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 35 До 35 До 35 До 35 До 30 До 30	До 200
Категория работников ДОУ – сторож, уборщик территории				
1	Исполнение должностных обязанностей	1.1. Отсутствие чрезвычайных происшествий в здании и на территории ДОУ 1.2. содержание территории ДОУ в соответствии с СанПиН 1.3. отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ и родителей	До 70 До 70 До 60	До 200
Категория работников ДОУ – уборщик служебных помещений				
1	Содержание помещений в соответствии с СанПин	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 1.2. качественная уборка помещений 1.3. Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ	До 70 До 70 До 60	До 200
Категория работников ДОУ – заведующий хозяйством				
1	Исполнение должностных обязанностей	1.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ 1.2. отсутствие замечаний со стороны роспотребнадзора, пожнадзора 1.3. качественная подготовка ДОУ к началу учебного года 1.4. обеспечение выполнения требований электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ 1.5. обеспечение контроля подготовки и	До 40 До 40 До 40 До 50 До 30	До 200

		организации ремонтных работ		
Категория работников ДОУ – рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
1	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	1.1. выполнение работ по укреплению и сохранению оборудования, мебели и инвентаря 1.2. оперативность выполнения заявок сотрудников ДОУ 1.3. отсутствие замечаний со стороны руководства ДОУ	До 70 До 70 До 60	До 200