

ПРИНЯТО:
Общим собранием коллектива
Протокол № 2 от 17.06.2025 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 36 общеразвивающего вида»
г. Печора

Гудова Т.Г.
Приказ № 71 от 17.06.2025 года
Вступает в силу с 01.07.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 36 общеразвивающего вида» г. Печора»
(новая редакция)

г. Печора
2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 36 общеразвивающего вида» г. Печора (далее – Положение) разработано в соответствии с:

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

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту Работники, осуществляющих в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 36 общеразвивающего вида» г. Печора (далее - Организация) трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

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

Система оплаты труда Работников Организации устанавливается с учётом:

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

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- оклад (должностной оклад) – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается Работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение включает в себя:

- порядок формирования планового фонда оплаты труда Организации;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организации;

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Организации;
- условия и размеры установления выплат компенсационного характера работникам Организации;
- условия и размеры установления выплат стимулирующего характера 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 отдельно 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 15 и 30 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 за исчислением заработной платы и премированием работников организации осуществляет руководитель.

1.13. 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»;

- фонд выплат компенсационного характера;

- фонд выплат стимулирующего характера.

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

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} - фонд прочих выплат и доплат.

ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

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

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

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

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

Перечень оснований для повышения должностного оклада утверждён в приложении раздел № 2 «Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих организаций» в соответствии с Перечнем, установленным Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25 июня 2018г. № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора» с приложением. При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

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

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

D_2 - доплаты работникам Организации, занятым на 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.

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 разделе 4 приложения «Выплаты компенсационного характера работникам» установленным Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25 июня 2018г. № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора».

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$ - в соответствии с разделом 5 приложения Постановления администрации муниципального района «Печора» от 25 июня 2016 г. № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора». Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, надбавки за выслугу, 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.

ФОТ_{пв} – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Должностных оклады (ставка заработной платы) (далее – должностные оклады) работников Организации устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утверждённых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком) 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, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Организации. (Приложение раздел № 2 «Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих организаций»).

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

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов работникам Организации, утверждённым в приложении раздела № 2 в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

- группа по оплате труда, к которой отнесена Организация, определяемая в соответствии с объёмными показателями (Постановление Главы муниципального района «Печора» от 30.07.2013 г. №1432/1 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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.

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

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в организации.

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

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

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации регулируется Приказом Минобрнауки 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.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Организации, утвержденным 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, работникам Организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

- доплаты молодым специалистам.

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

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	Не менее 20%
2.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

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

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

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников устанавливаются руководителем в зависимости от объёма работы по согласованию с представительным органом работников (при наличии) в соответствии с приложением № 3 «Выплаты компенсационного характера работникам Организации за выполнение работ, не входящую в круг основных должностных обязанностей».

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

2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

2.5.4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, 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 или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населённых пунктах	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 Организации.

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

2.5.4.4. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.4.7. и 2.5.4.6 настоящего положения.

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

2.5.4.6. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной

специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организацию в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера Организации, утверждённым 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, 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.

2.6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

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

2.6.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

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

1) работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации;

2) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям (приложение № 4 «Надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям») в размере до 150 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке).

Доплаты, а также их размер фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Организации.

2.6.3. Надбавки за выслугу лет:

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

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

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

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

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 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.

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

2.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- при премировании работников по итогам работы (полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- наличие призовых мест в конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

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

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности для руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5
5.	От 201 и выше	до 5,0

Примечание:

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

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

4.3. При расчёте среднемесячной заработной платы работников Организации, а также руководителя, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

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

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

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	Директор	
	1 группа оплаты труда	15960,00
	2 группа оплаты труда	11345,00
	3 группа оплаты труда	10630,00
2	Старший воспитатель	13272,00
3	Заместитель директора по АХЧ	
	1 группа оплаты труда	13565,00
	2 группа оплаты труда	9645,00
	3 группа оплаты труда	9040,00
4	Заведующий хозяйством	9994,00
5	Музыкальный руководитель	12424,00
6	Делопроизводитель	9521,00
7	Инструктор по физической культуре	12424,00
8	Воспитатель	12989,00
9	Младший воспитатель	10571,00
10	Учитель - логопед	13272,00
11	Шеф-повар	10269,00
12	Повар	
	3 разряд	9708,00
	4 разряд	9895,00
	5 разряд	10802,00
13	Кухонный рабочий	9521,00
14	Кастелянша	9521,00
15	Кладовщик	9521,00
16	Оператор стиральных машин	9521,00
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	2 разряд	9521,00
18	Рабочий по уборке территорий	9521,00
19	Уборщик производственных и служебных помещений	9521,00
20	Оператор хлораторной установки (3 разряд)	9708,00
21	Педагог дополнительного образования	12707,00
22	Педагог- психолог	12989,00

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.	<p>Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 4 раздела II приложения № 1, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241, за наличие:</p> <p>первой квалификационной категории</p> <p>высшей квалификационной категории</p>	<p>20</p> <p>40</p>
2.	<p>Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5

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 учета повышения по другим основаниям.

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
3	Педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 15

Надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям**Воспитатель, старший воспитатель**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности	до 25
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение развивающей предметно-пространственной среды в группе	до 10
Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города	до 40
	Наличие публикаций (за прошедший месяц), в том числе в сети Интернет	до 10
Участие в конкурсах различной направленности, в том числе профессионального мастерства	Участие детей и педагогов в конкурсах различной направленности, в том числе профессионального мастерства на уровне: - ДОУ - муниципальный - республиканский - федеральный	до 5 до 20 до 30 до 40
Сохранение здоровья воспитанников	Посещаемость	до 5
Участие в досуговых мероприятиях	Участие в мероприятиях (развлечениях, утренниках)	до 10
Работа с родителями	Отсутствие жалоб	до 5
	Отсутствие задолженности по оплате	до 5

Музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог- психолог

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Коррекционная работа (учитель-логопед, педагог-психолог)	За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, другие отклонения	до 40
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности	до 5

Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение развивающей предметно-пространственной в музыкальном зале, спортивном зале, бассейне	до 10
Участие в конкурсах различной направленности, в том числе профессионального мастерства	Участие детей и педагогов в конкурсах различной направленности, в том числе профессионального мастерства на уровне: - ДОУ - муниципальный - республиканский - федеральный	до 5 до 20 до 30 до 40
Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города	до 25
	Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	до 10
Участие в досуговых мероприятиях	Участие в мероприятиях (развлечениях, утренниках)	до 20

Младший воспитатель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Выполнение санитарно-гигиенического режима	Качественное соблюдение санитарно – эпидемиологического режима в группе	до 50
Участие в воспитательно-образовательном процессе	Помощь воспитателю в организации развлечений. участие в организации жизнедеятельности воспитанников	до 50
Участие в досуговых мероприятиях	Участие в мероприятиях (развлечениях, утренниках)	до 50

Заместитель директора по АХЧ

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Результаты деятельности	Проведение мероприятий по выполнению требований законодательства по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, санитарных требований	до 50
	Своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций	до 50
Сохранность имущества	Своевременный контроль за состоянием помещений ДОУ	до 30

Обеспечение документооборота	Подготовка договоров	до 20
------------------------------	----------------------	-------

Повар

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Организация питания	Перенос тяжести	до 50
	Организация питания в соответствии с требованиями СанПиН	до 70
	Отсутствие жалоб и предписаний по качеству приготовления пищи	до 30

Шеф - повар

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Организация питания	Организация питания в соответствии с требованиями СанПиН	до 50
	Отсутствие жалоб и предписаний по качеству приготовления пищи	до 50
	Качественное ведение документации по организации питания	до 50

Кухонный рабочий

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Оказание помощи поварам в переносе тяжестей (готовых блюд, продуктов питания)	до 50
	Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	до 50
	Отсутствие предписаний по качеству проведения уборки	до 50

Кастелянша

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Обогащение материально базы ДОУ	Шитье костюмов и др. мягкого инвентаря	до 100
Инвентаризация	Своевременный учет и качественное составление отчетной документации	до 50

Оператор стиральных машин

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Своевременная и качественная обработка белья и предметов производственного назначения	до 50

	Сохранность технологического оборудования	до 50
	Оказание помощи воспитателям в одевании детей на прогулку	до 50

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Качественное обслуживание здания	до 100
	Участие в благоустройстве территории	до 50

Рабочий по уборке территорий

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Качественная уборка закрепленной территории	до 100
	Участие в благоустройстве территории	до 50

Уборщик производственных и служебных помещений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Качественная уборка закрепленной территории	до 70
	Сохранность инвентаря	до 50
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30

Кладовщик

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Своевременный учет и качественное составление отчетной документации, составление меню	до 70
	Контроль сроков и качества продуктов, наличие сертификатов	до 30
	Отсутствие жалоб и предписаний по качеству хранения продуктов питания	до 50

Делопроизводитель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Качественное ведение архива, книг приказов	до 50
	Ведение электронного документооборота (входящие, исходящие)	до 50
	Качественное ведение и предоставление отчетности	до 50

Оператор хлораторной установки

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Своевременная и качественная обработка помещений бассейна и предметов производственного назначения	до 50
	Оказание помощи подготовке детей проведения водных процедур	до 100

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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%