Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №18 общеразвивающего вида»
г. Печора

Принято на общем собрании работников
протокол № 3 от «16» июня 2025г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 39 от «16» июня 2025г.
Вступает в силу с 01.07.2025
Директор МАДОУ «Детский сад» №18
_____Л.Ю. Авдеева

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда»

2025
г. Печора

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 N 723 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР “Печора”» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Приказом Управления образования МР «Печора» №1081 от 21.09.2018 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций МР «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 именуемая «Организация») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя образовательной Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

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

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

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

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

1.5. Положение определяет:

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

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МО МР «Печора».

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

1.9. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение

размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными руководителем организации.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ), а именно 13 и 28 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с сотрудниками учреждения 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. 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 (ставок заработной платы), сформированный с учётом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) 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 организации, направляемых на заработную плату работников.

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

$ФОТ_{до}$ – 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:

$$ФОТ_{до} = n_1 \cdot О_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot О_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot О_3 \cdot k_3 + \ldots + n_n \cdot О_n \cdot k_n, \text{ где}$$

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

$О_1, О_2, О_3, \ldots О_n$ – размер должностного оклада по должности 1,2,3,… n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k_1, k_2, k_3, \ldots k_n$ – 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» в соответствии с Перечнем, установленным Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

$ФОТ_{кв}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4, \text{ где}$$

$Д_1$ - доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

$Д_2$ - доплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

$Д_3$ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника организации

$Д_4$ - доплаты молодым специалистам организации образования.

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

Расчёт $Д_З$ производится следующим образом:

$$Д_З = (ФОТ_{до} + Д_1 + Д_2) \cdot ЗР_{до}, \text{ где}$$

$ЗР_{до}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в Приложения №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ, не входящих в круг обязанностей» Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР “Печора”» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

$ФОТ_{св}$ рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$ - в соответствии с п. 3 приложения №8 Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций»с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$Н_{вл}$ – 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 (Приложение № 4 настоящего положения)

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), утверждаемым руководителем Организации, и определяются в соответствии 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 № 1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»).

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 №2 «Размеры повышения должностных окладов» в соответствии Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР “Печора”», с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

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

Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.

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 (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 образовательных организаций муниципального района «Печора»;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации (Приложение №2 «Размеры повышения должностных окладов»).

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

2.3.3. На педагогическую работу в Организации принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, 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 Организации.

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

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

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

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Организации регулируется Приказом Минобрнауки России 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.

2.5.1.Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
3) доплаты молодым специалистам Организаций;
4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором.

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

	нормальных	

2.5.2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников установлены в Приложении №2 «Размеры повышения должностных окладов» настоящего положения.

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

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

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

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

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

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

2.5.3. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

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

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 в соответствии с Приложением №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей».

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

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

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в

Организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

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

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

2.5.4.1. 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 2.5.4.3 и 2.5.4.4 настоящего положения.

2.5.4.2. 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 2.5.4.3. настоящего положения.

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

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

2.5.4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.4.2, 2.5.4.3, 2.5.4.4, 2.5.4.5 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 Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.6. Стимулирующие выплаты.

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2) надбавки за качество выполняемых работ;
3) надбавки за выслугу лет;
4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор, ректор, начальник, заведующий)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора, ректора, начальника, заведующего) Организации, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

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

2.6.4. Работникам Организаций 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 Организаций надбавок за качество выполняемых работ результаты

установлены Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы» настоящего Положения.

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

2.6.6. В Организации надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (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 так же работникам, занимающим 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.

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.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчёте планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 6 пункта 1 раздела 3 настоящего положения.

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

2.6.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте.

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

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

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

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются приказом Управления образования муниципального района "Печора".

2.6.9. В Организациях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, всех типов при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, помощников воспитателей, медицинских сестер, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

2.6.10. Фонд оплаты труда Организаций, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организаций, выплачиваемые за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определённым в разделе 5 настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Организаций могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.

2.6.11. 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

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

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

Премии могут выплачиваться работникам Организации по результатам работы 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 Организациями самостоятельно в пределах **утвержденного планового фонда** оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте.

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.

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

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются приказом Управления образования муниципального района "Печора".

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

4.4 Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника 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 руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

4.6 Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

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

5. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение № 1

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

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников		
		До 70	От 71 до 150	от 151 и более
1.	Директор			15 960

2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Воспитатель	12989
2.	Старший воспитатель	13272
3.	Музыкальный руководитель	12424
4.	Учитель-логопед	13272
5.	Воспитатель-эколог	12989
6.	Педагог дополнительного образования	12707
7.	Инструктор по физической культуре	12424

3. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии		Оклад, рублей
1.	Садовник		9521
2.	Младший воспитатель		10 571
3.	Шеф-повар		10 269
4.	Оператор стиральных машин		9521
5.	Кастелянша		9521
6.	Кладовщик		9521
7.	Подсобный рабочий		9521
8.	Уборщик служебных помещений		9521
9.	Уборщик территорий		9521
10.	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования	3 квалиф.разряд	9708
		4 квалиф.разряд	9895
11	Заведующий хозяйством		9 994
12	делопроизводитель		9 521
13.	Повар	3 квалиф.разряд	9708
		4 квалиф.разряд	9895
		5 квалиф.разряд	10 082

Приложение №2

Размеры повышения должностных окладов работников организации

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
4.1	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 4 раздела II приложения N 1, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. N 241, за наличие: Первой квалификационной категории Высшей квалификационной категории	 20 40
4.2	Заместителю руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам	10

Приложение №3

Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг 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 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, 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
4	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

Приложение №4

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

Надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям

Воспитатель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	до 10
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 20
	Наличие публикаций (за прошедший месяц), в том числе в сети Интернет	до 10
	Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	5% за каждую размещенную разработку
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОУ Город Россия	 До 20 До 30 До 50
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма	до 5
	Посещаемость	до 5
Участие в досуговых мероприятиях	Участие в мероприятиях (утренниках)	до 25
Работа с родителями	Отсутствие жалоб	до 5
	Отсутствие задолженности по оплате	до 5

Музыкальный руководитель, логопед, воспитатель-эколог, инструктор по ФИЗО

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	до 5
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГС	Обновление, пополнение и сохранение развивающей предметно-пространственной в музыкальном зале и зимнем саду	до 5
Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне: ДОУ, Город Россия	 до 20 до 30 до 50

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 20
	Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	до 5
	Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	до 5
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОУ Город Россия	 до 5 до10 до 15
Участие в досуговых мероприятиях	Участие в мероприятиях (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 (утренниках)	до 50

Заведующий хозяйством

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Результаты деятельности	Проведение мероприятий по выполнению требований органов пожарного надзора и Роспотребнадзора	до 50
	Своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций	до 20
Сохранность имущества	Своевременный контроль за состоянием помещений ДОУ	до 10
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Обеспечение групповых помещений, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем	до 10
	Подготовка к отопительному сезону	До 20 (на период отопительного сезона)
	Подготовка к новому учебному году	До 30
Обеспечение документооборота	Подготовка договоров	До 10

Повар

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность	Перенос тяжести	до 50

потребителей качеством	Организация питания в соответствии с требованиями СанПина	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%
Удовлетворенность потребителей качеством	Организация питания в соответствии с требованиями СанПина	до 50
	Отсутствие жалоб и предписаний по качеству приготовления пищи	до 50
	Качественное составление меню	до 50

Кухонный рабочий

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
	Оказание помощи поварам в переносе тяжестей (готовых блюд, продуктов питания)	до 50
Удовлетворенность потребителей качеством	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
	Оказание помощи воспитателям в одевании детей на прогулку	до 50
	Соблюдение правил техники безопасности, сохранность оборудования	До 50

Рабочий по обслуживанию здания

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Качественное обслуживание здания	до 60
	Участие в благоустройстве территории	до 90

Рабочий по уборке дворовых территорий

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей	Качественная уборка закрепленной территории	до 80

качеством	Участие в благоустройстве территории	до 70

Уборщица служебных территорий

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Качественная уборка закрепленной территории	до 70
	Соблюдение правил техники безопасности, сохранность оборудования	До 80

Кладовщик

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Своевременный учет и качественное составление отчетной документации	до 50
	Контроль сроков и качества продуктов, наличие сертификатов	до 100

Садовник

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Своевременный и качественный уход за растениями помещений зимний сад	до 50
	Оказание помощи в озеленении территории учреждения	до 100

делопроизводитель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	% доплат
	Интенсивность и высокие результаты	до 150%
Удовлетворенность потребителей качеством	Своевременный исполнение документации	до 50
	Своевременный учет и качественное составление документации	до 100

Приложение №5

Премиальные выплаты по итогам работы

Наименование выплаты	% доплат
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	До 100%
инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда	До 100%
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;	До 80%
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;	До 50%
наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня	До 100%
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	До 50%
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений	До 100%