

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №11» г. Сосногорска**

ПРИНЯТО:

На заседании общего собрания трудового
коллектива протокол № 1 от 31.01.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска
От 31.01.2022 г. №16-ОД
А.С.Ульшина



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №11» г. Сосногорска**

г. Сосногорск
2022 г.

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11» г. Сосногорска (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» и Постановления администрации МР «Сосногорск» от 29.06.2018г. №983 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Сосногорск»

1. и определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11» г. Сосногорска(далее – образовательная организация).

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, специалистов, служащих и рабочих образовательной организации;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательной организации;
- выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации;
- выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательной организации;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя образовательной организации;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

4. Система оплаты труда работников формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников муниципальной образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЯ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

1. Должностные оклады руководящих работников образовательной организации

п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся		
		До 150	От 150 до 400	Свыше 400
1.	Руководитель (директор, заведующий) образовательной организации	13829	15983	18115

3. Должностные оклады работников образовательных организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
помощник воспитателя	8395

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	8735

3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель	9595
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9810
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	10030

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	10250

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4. Должностные оклады работников образовательной организации, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	7865
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	8100
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	8255
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8485
2.	Техник, занятый эксплуатацией и обслуживанием сложного оборудования (звукотехнического)	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер	9180
2 квалификационный уровень		

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9410
3 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9640
4 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9950

6. Размеры окладов работников образовательной организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 4 раздела 2 настоящего положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Рекомендуемый оклад, рублей
1	7715
2	7865
3	8020
4	8175
5	8330
6	8485
7	8680
8	8870
9	9180
10	9485

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

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

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

Раздел 3.
РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

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

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (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.

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

Раздел 4.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам образовательной организации за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников;
- 3) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4) доплаты молодым специалистам;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

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

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам 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 локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
2.	За руководство 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
3.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря,	5 10

	заведующего библиотекой)	
4.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10
5.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
6.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
7.	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

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.

2.4. Другие доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам, 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. № 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 по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

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 образовательную организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации города и поселков городского типа	25

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

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательную организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

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

подтверждающих документов.

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

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 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

7. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Раздел 5.
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

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. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Размеры и условия осуществления выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты работы руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются по результатам оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций проводится комиссией Управления образования в соответствии с Положением, утвержденным приказом Управления образования «Об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций» №167 от 10.04.2018года. Комиссия рассматривает письменный отчет руководителя муниципальной образовательной организации по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности за отчетный период, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителей муниципальной образовательной организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

Предельный размер выплаты составляет не более 200% должностного оклада.

3. Надбавки за качество выполняемых работ

Руководителям муниципальных образовательных организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам за качество выполняемых работ.

Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательной организации)	до 5

4.	<p>Руководителям, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5
----	--	---

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу ежемесячно.

4. Надбавки за выслугу лет

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя муниципальной образовательной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

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

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

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

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) 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;

5) 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 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.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении руководителя муниципальной образовательной организации принимается комиссией Управления образования и утверждаются приказом Управления образования.

Заседания комиссии Управления образования проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения руководителей муниципальных образовательных организаций за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, год).

5.2. Размер премии индивидуализирован. При определении размера премии учитываются следующие факторы:

- высокая результативность работы;
- добросовестное исполнение должностной инструкции;
- активное участие в выполнении важных работ, муниципальных мероприятиях;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательной организации;
- своевременное и полное исполнение руководителем поручений начальника Управления образования, заместителя начальника, руководителей отделов Управления образования;
- за качественную подготовку образовательной организации к новому учебному году.

5.3. Премия руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливается приказом Управления образования по представлению заместителей начальника Управления образования, руководителей отделов Управления образования.

5.4. При выходе руководителя муниципальной образовательной организации в ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск по уходу за ребенком, учебный отпуск, премия начисляется за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

В таком же порядке начисляется премия руководителю, отработавшему неполный месяц в связи с увольнением, временной нетрудоспособностью (больничный лист).

5.5. Размер премии может быть снижен руководителю муниципальной образовательной организации по следующим основаниям:

- нарушение по вине работника сроков исполнения поручений руководителя (руководителя отдела, заместителя начальника и начальника Управления образования);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, графика работы, трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- невыполнение установленных показателей по заработной плате работников образовательной организации.

По данному виду выплат устанавливаются надбавки в размере до 200% должностного оклада при наличии фонда оплаты труда.

Размер выплаты утверждается приказом Управления образования в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации.

Раздел 6.
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Раздел 7.
ПОРЯДОК
РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ
МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

1. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором с руководителем образовательной организации, заключаемым Управлением образования, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, определенных в разделе 3 настоящего положения.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются на основании раздела 4 настоящего положения.

3. Руководителю образовательной организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава образовательной организации (без учета заработной платы руководителя образовательной организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников образовательной организации в размерах, определенных приказом Управления образования.

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, а также руководителя образовательной 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 учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения образовательной организации.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом Управления образования, в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

7. Управление образования осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

Раздел 8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБДОУ «Детский сад №11» г. Сосногорска

1. Плановый фонд оплаты труда образовательной организации включает:

- фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего раздела.

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. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательных организациях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложением 3 настоящего постановления.

3. В дошкольных образовательных организациях при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, 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.

4. Фонд оплаты труда, 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 образовательных организаций, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в приложении 5 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.

Критерии оценки труда работников МДОУ

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1.1. Сложность и напряженность работы – поварам

Проведение дополнительных мероприятий: <ul style="list-style-type: none">• Проведение дегустации для родителей	До 20 %
Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд	10 %

1.2. Сложность и напряженность работы – подсобному рабочему

Погрузочно-разгрузочные работы	до 30 %
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	до 20 %
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	до 30 %

1.3. Сложность и напряженность работы – кастелянше

Погрузочно-разгрузочные работы	до 20 %
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций	до 20 %
Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	до 30 %
Помощь, в одевании детей	до 20 %

1.4. Сложность и напряженность работы – завхозу

Погрузочно-разгрузочные работы	до 50 %
Оперативность выполнения заявок сотрудников	до 20 %

1.5. Сложность и напряженность работы – рабочему по обслуживанию здания

Погрузочно-разгрузочные работы	до 20 %
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей	до 30 %
Оперативность выполнения заявок сотрудников	до 30 %

1.6. Сложность и напряженность работы – старшего воспитателя

Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа)	до 50 %
Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	до 50 %
Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, республиканские и т.д.)	до 50 %
Выполнение обязанностей заведующего	До 100%

1.7. Сложность и напряженность работы дворникам

Изготовление подсобного инвентаря для уборки территории Детского сада	до 50 %
Содержание газонов в надлежащем состоянии	до 50 %
Очистка крыш и козырьков от снега и сосулек	до 30 %

1.8. Сложность и напряженность работы – сторожам

Отсутствие чрезвычайных ситуаций на рабочем месте	до 30 %
Помощь в уходе за цветниками, цветами в помещении МДОУ, проветривание групп перед приходом детей	до 10 %
Помощь в изготовлении зимних построек	до 10 %
Мытье лестниц, коридоров	до 10%

1.9. Сложность и напряженность работы – воспитателям

Стабильно высокий процент посещаемости детьми	До 50%
---	--------

2. Критерии качества выполняемых работ

2.1. Качество работы – старшему воспитателю

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	до 50 %
Своевременность и качество оформления документации	до 50 %
Обеспечение эстетических и гигиенических условий в помещениях МДОУ	до 30 %
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	до 40 %
Исполнение ролей на утренниках и праздниках	до 20 %

2.2. Качество работы – повару

За погрузочно-разгрузочные работы	до 50 %
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	до 50 %
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	до 20%
Исполнение ролей на утренниках и праздниках	до 20 %

2.3. Качество работы – воспитателям

Участие в проведении открытых мероприятий	20 %
Низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма	до 50 %
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	до 50 %
Исполнение ролей на утренниках и праздниках (других групп)	до 20 %

2.4. Качество работы – музыкальным руководителям

Участие в проведении открытых мероприятий	до 50 %
Организация взаимодействия с семьями воспитанников <ul style="list-style-type: none"> • проведение консультаций для родителей 	до 30 %
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	до 50 %

2.5. Качество работы – младшим воспитателям

Содержание помещений в соответствии с СанПин:	до 30 %
Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы: <ul style="list-style-type: none"> • помощь в организации и проведении закаливающих процедур • помощь в одевании и раздевании детей на прогулки и с прогулки • участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) 	до 45 % до 15 % до 15 %
Организация питания в группах (сервировка столов в соответствии с требованиями, руководство работой дежурных по столовой)	до 15 %
Исполнение ролей на утренниках и праздниках	до 20 %

2.6. Качество работы – рабочему по обслуживанию здания

Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении	до 50 %
--	---------

Строгое выполнение инструкций по охране труда	до 50 %
---	---------

2.7. Качество работы – оператору стиральных машин

Стирка ковровых изделий	до 50 %
За обеспечение и выполнение требований по охране труда	до 40 %
За помощь в одевании и раздевании детей для прогулки	до 20 %
Исполнение ролей на утренниках и праздниках	до 20 %

2.9. Качество работы - завхоз

Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения	до 50 %
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	до 40 %
Качественный учет основных средств	до 20 %

2.10. Качество работы – помощнику воспитателя

Содержание помещений в соответствии с СанПин:	до 30 %
Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы: <ul style="list-style-type: none"> • помощь в организации и проведении закаливающих процедур • помощь в одевании и раздевании детей на прогулки и с прогулки • участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) 	до 45 % до 15 % до 15 % до 15 %
Организация питания в группах (сервировка столов в соответствии с требованиями, руководство работой дежурных по столовой)	до 15 %
Исполнение ролей на утренниках и праздниках	до 20 %

2.11. Качество работы - дворник

Строгое выполнение инструкций по охране труда	до 50 %
Поддержка в отличном состоянии территории детского сада	до 50 %

2.12. Качество работы – педагог-психолог

Сопровождение ребенка с ОВЗ	до 50 %
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	до 50 %
Своевременность и качество оформления документации	до 30 %
Исполнение ролей на утренниках и праздниках	до 20 %

2.13. Доплата до МРОТ устанавливается, если заработная плата сотрудника не достигает уровня МРОТ.

2.14. В период проведения ремонтных работ всем сотрудникам:

- за сложность и напряженность работы – до 50%
- за качество проведения ремонтных работ – до 100%