



## I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Решением Совета муниципального района «Ижемский» от 18 октября 2007 года № 3-5/3 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального района «Ижемский»

- постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 «Об оплате труда работников муниципального района «Ижемский»» (в действующей редакции);

постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 26 октября 2009 г. № 218 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МР «Ижемский» (в действующей редакции);

- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами муниципального района «Ижемский», принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе:

- Постановление № 634 от 28.10.2010г. « О внесении изменений в постановление администрации муниципального района « Ижемский» от 29. 10. 2010г. №227 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района « Ижемский»

- ведомственными нормативными правовыми актами, в том числе:
  - Постановление №638 от 28.10.2010г. « О внесении изменений постановления администрации муниципального района « Ижемский» от 26.10.2009г. №218 « О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района « Ижемский»

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета муниципального района «Ижемский» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Коми и нормативно-правовых актов муниципального района «Ижемский»;

- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам учреждения, их повышений;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;

- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов муниципального района «Ижемский» Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального района «Ижемский» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения**

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

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

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

4) средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения №8 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 в дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

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. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТпв – фонд прочих выплат и доплат включает *средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения №8 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227, в дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста;*

1) ФОТдо рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТдо} = n1 * O * k1 + n2 * O * k2 + n3 * O * k3 + \dots, \text{ где}$$

n1, n2, n3– количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k1, k2, k3– коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227.

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

2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТкв} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, \text{ где}$$

Д1 - доплаты работникам муниципальных учреждений образования МР «Ижемский» за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$$\text{Д3} = (\text{ФОТдо} + Д1 + Д2) * \text{Рдо}, \text{ где}$$

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения №8 постановления

администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227.

3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТсв} = (\text{ФОТдо} + \text{ФОТкв}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$ , где

$\geq 20\%$  - в соответствии с п.3 приложения №8 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский».

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

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства, муниципального района «Ижемский:

- постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 29.10.2009 № 228 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения муниципального района «Ижемский»;

- постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15.01.2010 № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский».

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными постановлениями администрации муниципального района, определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Ижемского района, утвержденной постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 26.10.2009 г. № 218 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Ижемский».

Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников учреждения.

2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский», утвержденным в приложении №2 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении №2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

### **2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Учреждения**

1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения - заведующей учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

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

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

5. Руководитель учреждения обеспечивает проверку документов об образовании работников, устанавливает им должностные оклады.

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

### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении**

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

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

## 2.5. Компенсационные выплаты

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.

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

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

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	За работу в ночное время ( в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час



			работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам аттестации рабочих мест
4	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

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

п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	до 10
2.	Работникам дошкольного учреждения, ответственным за сбор родительской платы	до 10

3.	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также размер доплат и срок их установления устанавливаются приказом руководителя учреждения образования)	до 10
4.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре) На основе <b>постановления</b> «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009года № 227 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский от 29 марта 2012 года № 320	до 20

### 5. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования муниципального района «Ижемский», расположенные в	35

сельских населенных пунктах	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования муниципального района «Ижемский», расположенные в сельских населенных пунктах	40

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

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

5.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4. настоящего пункта.

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

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

## **2.6. Стимулирующие выплаты**

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	заведующей	до 200
2.	Остальные категории работников	до 25

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

работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения.

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 учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении № 3 Положения.

Критерии оценки результативности труда работников различных категорий работников учреждения включают:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;
- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые должны быть понятными для работника и не вызывать двойственных толкований;
- периодичность оценки.

5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных

выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников. Утвержденная приказом руководителя, в составе руководителя учреждения, заведующей хозяйством, воспитателя и других категорий работников.

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

Представление оформляется и утверждается руководителем учреждения на всех работников.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

6. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качеству выполняемых работ, заместителям руководителя, остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом МУ «Управление образования МР «Ижемский», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

8. Надбавки за выслугу лет устанавливаются заведующему, воспитателям, младшим воспитателям, медицинской сестре, заведующему хозяйством в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский».

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

### **III. Сроки расчета при увольнении**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка;
- других случаях.

Материальная помощь устанавливается в размере до 2.000 рублей.

2. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 2.000 рублей.

Приложение № 1  
К Положению об оплате труда в  
МБДОУ «Детский сад №16» с. Кельчиюр

**Примерный перечень должностей и размеры должностных окладов,  
окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

**1. Должности руководящих работников:**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Заведующий:	6435	6075	5715	7500

**2. Должности педагогических работников:**

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях			
	Высшая категория	I категория	II категория	Без категории
1	2	3	4	5
Воспитатель	6860			
Музыкальный руководитель	6000			

**3. Должности медицинских работников:**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Квалификационная категория			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Медицинская сестра диетическая	5195	4840	4550	4330



	3 квалификационный уровень				
2	Медицинская сестра	5195	4840	4550	4570

**4. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей.
1. Заведующий хозяйством	4200
2. Младший воспитатель	4935

**5. Общеотраслевые профессии рабочих:**

Наименование профессии	рублей
1	2
<b>Машинист (кочегар) котельной</b> 2 квалификационный разряд	3475
<b>Подсобный рабочий:</b> 2 квалификационный разряд	3475
Уборщик территории	3475
Кастелянша, уборщик служебных помещений	3475 3475

**6. Должности (профессии), по которым тарифные ставки, оклады (должностные оклады) определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми:**

Оператор стиральных машин	3475
Повар 2разряда	3475
Повар 3разряда	3535
Повар 4разряда	3705
сторож	3475

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда в

МБДОУ « Детский сад №16» с. Кельчиюр

**Размеры  
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы,  
тарифных ставок) работников учреждения**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководителям и специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25
2.	Руководителям и специалистам, владеющими коми языком и применяющими его в практической работе в образовательном Учреждении.	15
3.	Медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования	30
4	Воспитателям, классным воспитателям, старшим воспитателям, учителям за наличие:	
	первой квалификационной категории	5
	первой квалификационной категории	10
	высшей квалификационной категории	20

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда в  
МБДОУ « Детский сад №16» с. Кельчиюр

1.Общее положение

1.1.Настоящее приложение является неотъемной частью к Положению об оплате труда в МБДОУ «Детский сад №16» с. Кельчиюр и регламентирует порядок, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16» с. Кельчиюр

1.2. Цель настоящего приложения – определение системы критериев и показателей для учёта качества и результативности труда при распределении стимулирующей части фонда оплаты учреждения; использование механизма стимулирования для усиления мотивации в повышении качества образовательного и вспомогательного процесса, повышения исполнительской дисциплины.

1.3. Размер и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Приложением, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Приложение распространяется на все категории работников учреждения.

1.5. Виды выплат стимулирующего характера указаны в пункте 2.6. настоящего Положения.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствующем порядке на основании следующих критериев. Выплата по всем критериям устанавливается ежемесячно. Расчёт процента производится путём складывания баллов и высчитывается в отношении: 1 балл-1 %

2. Порядок уменьшения и лишения стимулирующих выплат.

2.1. Уменьшение либо лишение стимулирующих выплат предусматривается в зависимости от тяжести допущенных нарушений в следующих случаях:

- нарушение устава учреждения;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкции по охране труда;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

2.2. Решении о лишении и уменьшении выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего на основании решения комиссии.

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты**

## работы и качество выполняемых работ работникам учреждения

### *Критерии для стимулирующих выплаты педагогические работники*

1.Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, участие в педагогических советах	Мероприятия: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	5 3 2 1
2.Участия воспитанников на конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках, акциях.	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	5 3 2 1
3.Результативность освоения образовательных программ ( после проведения диагностики воспитанников)	Средний балл: Высокий бал	3 5
4.Проведение мероприятий, направленных на развитие и сохранение традиций коми народа, коми – ижемцев	Мероприятия: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	5 3 2 1

5.Обобщение инновационного опыта по программам и технологиям	- Всероссийский уровень	5
	- Республиканский уровень	3
	- Муниципальный уровень	2
	- Уровень учреждения	1
6.Выполнение и соблюдение требований СанПИН (учебная нагрузка. Соблюдение ростовых показателей)	Отсутствие нарушений и замечаний	3
7.Эстетическое оформление помещений	До трех помещений	3
8.Работа с семьями	- Наличие плана работы с родителями, проведение родительских собраний, применение различных форм работы.	5
	- отсутствие работы, программы, плана	0
9.Наличие рабочих программ по всем разделам и возрастам		10
	Отсутствие документов	0
10.Работа связанная с наставничеством	По результатам работы	5
11.Высокая уровень посещаемости детей в группе	По результатам работы	5
12.Создание комфортной среды и поддержание благоприятного психологического климата	По результатам работы	5

13.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий	По результатам работы	5
14.Публикация статей в средствах массовой информации	По результатам работы	6
15.Своевременное и		3

качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, работы с родителями)		
16.Использование новых информации технологий	По результатам работы	3
17.Разработка и изготовление учебно – методического сопровождения	По результатам работы	
18.Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей	По результатам проверок отсутствие замечаний и нарушений	5
19.Обновление, пополнение, модернизация предметно-развивающей среды	По результатам работы	5
20.Осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения: - работа с социумом; - организация различных форм дополнительного образования(кружки, секции и т.д.); - превышение	По результатам работы и документации	5 6
21.Фактической наполняемость групп	100% Свыше 80% 50%	5 3 1
22.Внедрение парциальных программ, участие в создании методических разработок, способствующие совершенствованию воспитательно-образовательного процесса.	По результатам работы и документации: Отсутствие работы Наличие планов	0 3

***Критерии для стимулирующих выплаты музыкальный руководитель***

1.Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на	Мероприятия: - Всероссийский уровень	5
---	---	---

конференциях, семинарах, круглых столах, участие в педагогических советах	- Республиканский уровень	3
	- Муниципальный уровень	2
	- Уровень учреждения	1
2.Участия воспитанников на конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках, акциях.	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах:	
	- Всероссийский уровень	5
	- Республиканский уровень	3
	- Муниципальный уровень	2
3.Результативность освоения образовательных программ ( после проведения диагностики воспитанников)	Средний балл:	3
	Высокий бал	5
4.Проведение мероприятий, направленных на развитие и сохранение традиций коми народа, коми – ижемцев	Мероприятия:	
	- Всероссийский уровень	5
	- Республиканский уровень	3
	- Муниципальный уровень	2
5.Обобщение инновационного опыта по программам и технологиям	- Всероссийский уровень	5
	- Республиканский уровень	3
	- Муниципальный уровень	2
	- Уровень учреждения	1
6.Выполнение и соблюдение требований СанПИН (учебная нагрузка. Соблюдение ростовых показателей	Отсутствие нарушений и замечаний	3

7.Эстетическое оформление помещений	До трех помещений	3
8.Работа с семьями	- Наличие плана работы с родителями, проведение родительских собраний, применение различных форм работы.  - отсутствие работы, программы, плана	5  0
9.Наличие рабочих программ по всем разделам и возрастам	Отсутствие документов	10  0
10.Работа связанная с наставничеством	По результатам работы	5
11.Высокая уровень посещаемости детей в группе	По результатам работы	5
12.Создание комфортной среды и поддержание благоприятного психологического климата	По результатам работы	5

13.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий	По результатам работы	5
14.Публикация статей в средствах массовой информации	По результатам работы	6
15.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, работы с родителями)		3
16.Использование новых информации технологий	По результатам работы	3
17.Разработка и изготовление учебно – методического сопровождения	По результатам работы	
18.Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей	По результатам проверок отсутствие замечаний и нарушений	5



19.Обновление, пополнение, модернизация предметно-развивающей среды	По результатам работы	5
20.Осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения: - работа с социумом; - организация различных форм дополнительного образования(кружки, секции и т.д.); - превышение	По результатам работы и документации	5 6
22.Внедрение парциальных программ, участие в создании методических разработок, способствующие совершенствованию воспитательно-образовательного процесса.	По результатам работы и документации: Отсутствие работы Наличие планов	0 3

***Критерии для стимулирующих выплаты младших воспитателей***

1. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	По результатам проверок; Отсутствие нарушений и замечаний Наличие замечаний	7 0
2.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОО	По результатам работы: Отсутствие нарушений и замечаний Наличие замечаний	5 0
3.Сохранность и учет материальных запасов	По результатам работы	5
4.Фактическая наполняемость групп	100% 80% 50%	3 2 1
6.Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей	По результатам проверок, отсутствию замечаний и нарушений	5
Максимальное количество баллов		до25

***Критерии для стимулирующих выплаты повара***

1. За качественное проведение генеральных уборок.	Отсутствие замечаний в актах проверок	3
2. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний в актах проверок	7
3. Обеспечение качества питания в соответствии СанПиН	Отсутствие жалоб и отсутствие замечаний	5
4. Положительные отзывы педагогов, родителей, воспитанников о приготовлении пищи.	Отсутствие замечаний в актах проверок	5
5. Отсутствие замечаний медицинской сестры, СЭС	Отсутствие замечаний в актах проверок	5
Максимальное количество баллов		До 25

**Критерии для стимулирующих выплаты заведующий хозяйством**

1. Ответственность за сохранность материального имущества, качественное содержание закрепленной территории .	По результатам инвентаризации	3
2. Обеспечение и контроль за выполнением требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда.	По результатам проверок и выполнении данных обязанностей в течении месяца, отсутствии предупреждений администрации ДОУ	3
3. Высокое качество и своевременные сроки подготовки, организации и проведения ремонтных работ	По результатам работы	2
4. Обеспечение качества питания в соответствии с СанПиН	Отсутствие замечаний медсестры, выполнение требований СанПиН	4

5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении и на территории ДОУ	По результатам работы	3
Своевременная выдача сезонного инвентаря грамотное руководство тех персонала	По результатам работы	3
6. Качественное ведение документации подготовка экономических отчётов, своевременное и качественное предоставление отчётности.	По результатам работы	5
8. Обеспечение безаварийной работы всего учреждения, оборудования своевременной профилактики и ремонт его	По результатам работы отсутствию замечаний администрации ДОУ	2
Максимальное количество баллов		до 25

*Критерии для стимулирующих выплат оператор стиральных машин*

**машин**

1. Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей	По результатам проверок	2
2. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний в актах проверок	5
3. За стирку занавесок	При выполнении данного вида работ	5
4. Не соответствующие условия при сушке белья	В холодное время года	3
5. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОО	По результатам работы:  Отсутствие нарушений и замечаний Наличие замечаний	5 0

6. Помощь в одевании детей в группах раннего и дошкольного возраста при подготовке к прогулке	По результатам работы	2
7.Выполнение дополнительного объёма работ по поручению администрации ДОО	По результатам работы	3
Максимальное количество баллов		до25

***Критерии для стимулирующих выплаты кастелянша***

1. За качественное проведение генеральных уборок	По итогам проверок	3
2. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний в актах проверок	5
4.Отсутствие центрального отопление	Ежедневная растопка печи	4
5.Выполнение дополнительного объёма работ по поручению администрации ДОО	По результатам работы	3

6.Своевременный ремонт мягкого инвентаря	По результатам выполнения данного вида работы	5
7. Участие в общественных мероприятиях учреждения · уборках · субботниках · ремонте и пр.) (баллы суммируются)	По результатам	5
Максимальное количество баллов		До 25

***Подсобный работник***

1. Участие в общественных мероприятиях ДОО	Отсутствие замечаний в актах проверок	5
4.Своевременная доставка продуктов питания.	По результатам работы	7
5.Колка дров	По результатам работы	4
Заполнение котлы водой ·	По результатам работы	5
6.Отсутствие центрального отопление	Растопка печи	4
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОО	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0
Максимальное количество баллов		25

***Критерии для стимулирующих выплаты сторож***

3.Подготовка помещений к началу рабочего дня .	По результатам работы	5
Участие в благоустройстве детского сада	По результатам работы	5

Отсутствие взысканий со стороны администрации ДОО	По результатам работы	5
Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	По результатам работы	5
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	По результатам работы	5
Максимальное количество баллов		До 25

***Критерии для стимулирующих выплаты уборщик территории***

1.Кладка дров	По результатам работы	5
3.За расчистку снежных заносов, расчистку крыш от снега, посыпка зимнее время тротуаров песком.	По результатам работы Сезонная работа	3
5.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний в актах проверок и замечаний администрации	5
7.Сохранность и ремонт рабочего инвентаря	По результатам работы	2
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	По результату работы Сезонная работа	3
Участие в мелком ремонте помещений	По результату работы	2
Своевременная уборка эвакуационных лестниц, пожарного водоёма.	По результату работы	2
6.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОО	По результатам работы: Отсутствие нарушений и замечаний	5

	Наличие замечаний	0
Максимальное количество баллов		до 25