

Принято:
На общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 3
Приказ № 48
от «01» 04. 2019 г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №16»
с.Кельчиюр
Канева Н.В

**ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 16» с.Кельчиюр.

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 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»;

Постановления администрации муниципального района "Ижемский"

- от 26.03.2019 N 199
- Постановление Администрации муниципального района «Ижемский» от 02 августа 2022г №530 «О внесении изменений в постановлении администрации муниципального района «Ижемский» от от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»

- Постановление Администрации муниципального района «Ижемский» от 11 октября 2024г №753 «О внесении изменений в постановлении администрации муниципального района «Ижемский» от от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»

- 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.

- ведомственными нормативными правовыми актами.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №16» с. Кельчиюр (далее – 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,) 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 средств бюджета муниципального района «Ижемский» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника образовательной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников образовательных организаций, установленных настоящим пунктом, осуществляются за счет фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

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

1. Плановый фонд Учреждения оплаты труда включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), Постановления № 530 от 02.08.2022г; Постановления № 753 от 11.10.2024г;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением № 3 Постановления № 480;

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с пунктом 2 приложения № 8 Постановления № 480.

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.

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 (ставка заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

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 июня 2018 г. №480 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский».

Постановление Администрации муниципального района «Ижемский» от 02 августа 2022г №530 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»

Постановление Администрации муниципального района «Ижемский» от 11 октября 2024г №753 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»

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

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

2. Размеры и основания повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Учреждения установлены в соответствии с постановлением Постановление Администрации муниципального района «Ижемский» от 02 августа 2022г №530 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от от 29

июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»

Постановление Администрации муниципального района «Ижемский» от 11 октября 2024г №753 «О внесении изменений в постановлении администрации муниципального района «Ижемский» от от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский».

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

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, без учета повышения по другим основаниям.

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

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).

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

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

- 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 педагогических работников и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме.

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 работникам муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский» (далее - образовательные организации) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам образовательных организаций.

4) районный коэффициент *и процентная надбавка к заработной плате за стаж* работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях *применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключение компенсационных выплат, указанных Перечни должностей* в приложении № 2 к настоящему Положению

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

2. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ 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)	20
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

Перечни должностей и размеры доплат в приложении № 2 к настоящему Положению

3. Доплаты работникам за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников,

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления, устанавливаются руководителями образовательных организаций в зависимости от объема работы

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию	до 10

	(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
2.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10
3.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего 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 10
5.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	15
6.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного	до 10

	по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	
7.	Работникам дошкольного учреждения, ответственным за сбор родительской платы	до 10
8.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	до 10

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 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.

5. Доплаты работникам Учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке и размере определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные 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 учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

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

6.2. 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 6.3. и 6.4 настоящего положения.

6.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в

образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 6.4. настоящего Положения.

6.4. 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 образовательных организациях в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

6.6. 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 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

2.6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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. Показатели и критерии надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 3 положения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается фиксированной суммой в рублях, в пределах утвержденного планового фонда и устанавливается в следующих размерах

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в рублях
1.		
1.	Педагогические работники	11400
2.	Обслуживающий персонал	5250

Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы))
1.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)	до 10
2	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10

Работникам образовательных организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) 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 учреждения образования)	до 5
----	---	------

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.

3. 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.

4. 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.

Премирование работников Учреждения осуществляется по итогам работы, в пределах утвержденного планового фонда, с целью поощрения работников исходя, из результатов деятельности учреждения по итогам работы за установленный период. Максимальный размер премий не может превышать 8 000 рублей.

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 выплачивается фиксированной суммой в рублях в пределах утверждённого планового фонда учреждения.

5. 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).

6. 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, остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций устанавливаются приказами руководителей отраслевых органов администрации муниципального района «Ижемский», осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, определяются отраслевыми органами администрации муниципального района «Ижемский», осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

8. В образовательных организациях 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, 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 4 приложения № 3 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года.

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 2000 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 2000 рублей.

Приложение № 1

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

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

1. Должностные оклады руководящих работников образовательных организаций:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Руководитель (директор, заведующий)	14964

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	Воспитатель	12989
2.	Музыкальный руководитель	12424

3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	Младший воспитатель	9610

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	Заведующий хозяйством	9085

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

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	Повар 3 разряд	8825
2	Подсобный рабочий	8655
3.	Уборщик территории	8655
4.	Оператор стиральных машин	8655
5.	Кастелянша	8655
6.	Сторож	8655
7	Рабочий по обслуживанию здания	8655

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
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 (ставок заработной платы), окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководителям и специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

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

**Критерии оценки результативности труда работников
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты
работы и качество выполняемых работ**

Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности педагогических работников, музыкальный работник			
Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Размеры выплаты (фиксированная сумма руб)	Периодичность изменения
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения в соответствии с достигнутыми показателями и оценки эффективности работы учреждения:	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, участие в педагогических советах Мероприятия: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	1000 500 200 100	Месячная по результатам
	Участия воспитанников на конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках, акциях. Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	1000 500 200 100	Месячная по результатам
	Обобщение инновационного опыта по программам и технологиям - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	1000 500 200 100	Месячная по результатам работы

	Результативность освоения образовательных программ (после проведения диагностики воспитанников Средний балл: Высокий бал	300 500	Полугодовая, годовая
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий - снижение уровня заболеваемости, положительные отзывы родителей - отсутствие роста заболеваемости -наличие плана, по которому ведется работа - отсутствует	500 500 200 200 0	Месячная по результатам работы.
	Высокий показатель посещаемости детей в группе: младший - средний возраст: более 80% старший и подготовительный возраст: Более 90%	500	Ежемесячное по результатам работы
За организацию и результативность работы с социальными партнерами	Оригинальность и инновационность в совместной работе с родителями воспитанников - Наличие плана работы с родителями, проведение родительских собраний, применение различных форм работы. - отсутствие работы, программы, плана.	500 0	Полугодовая, при проведении внутренних проверок
	ГИБДД, поликлиника, дом культуры, сельская библиотека, школа	500	Месячная по факту
	Отсутствие жалоб со стороны родителей	500	Месячная по факту
Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Эстетическое оформление Помещений не мнении 3 помещений	500	Квартальная по факту

	<p>Наличие рабочих программ по всем разделам и возрастам</p> <p>Отсутствие документов</p>	<p>1000</p> <p>0</p>	<p>Одноразовая в начале учебного года, или при проведении внутренних проверок</p>
	<p>За качественное и систематическое обновление информации личной странице на сайте учреждения</p>	<p>500</p>	<p>Ежеквартально по результатам</p>
	<p>За качественную подготовку ДОУ к новому учебному году (по акту внутреннего контроля).</p>	<p>500</p>	<p>Одноразовая по результатам работы</p>
	<p>За организацию и ведении кружковой работы</p>	<p>500</p>	<p>Квартальное по результатам работы</p>
	<p>За качественную организацию адаптационной работы с детьми с 3-х лет</p>	<p>500</p>	<p>В период адаптации, по итогам результата работы</p>
	<p>За качественную подготовку к проверкам контролирующих организаций.</p>	<p>500</p>	<p>Одноразовая по результатам работы</p>
	<p>За качественную подготовку к праздничным мероприятиям (пошив костюмов для утренников, и конкурсов районного значения)</p>	<p>200</p>	<p>Одноразовая по результатам работы</p>

	За работу в творческих и рабочих группах .	300	Одноразовая по результатам работы
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение норм эстетики при создании предметно-развивающей среды, способствующей формированию индивидуальных познавательных интересов детей в соответствии с требованиями.	300	Ежемесячное по результатам работы
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	200	По факту

Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности обслуживающий персонал

(младший воспитатель, уборщик территории, сторож, оператор стиральных машин, кастелянша, подсобный рабочий,)

Категории персонала	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Размеры выплат (фиксированная сумма руб)	Периодичность изменения
Завхоз и кастелянша	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	200	Ежемесячно

Вес категория обслуживающего персонала		Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	200	Ежемесячно
		Качественное содержание своего участка, помещения соблюдение санитарно-гигиенических условий. (Отсутствие замечаний в актах проверок)	200	Ежемесячно
		За качественную подготовку помещения к новому учебному году	500	одноразовая по факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Соблюдение санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности (Отсутствие замечаний в актах проверок)	200	Ежемесячно
		Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада (Отсутствие замечаний в актах проверок)	200	Ежемесячно
		За интенсивность труда, связанную с сезонными климатическими условиями. Санитарное состояние здания, прилегающей территории.	200	Ежемесячно
		Оперативность выполнения работ с целью создания безопасного пребывания воспитанников в учреждении	150	Ежемесячно по факту
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территорий	200	По факту
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ связанных с ликвидацией аварий.	500	По факту
		Участие в проводимых мероприятиях учреждения	200	По факту
Оператор стиральных	Выплаты за интенсивность	Колка дров в неблагоприятных условиях	200	Ежемесячно

машин		За стирку занавесок	300	По факту
кастелянша		Пошив костюмы для утренников, конкурсов.	300	По факту
Уборщик территории		За расчистку снежных заносов, подсыпка в зимнее время тротуаров песком	500	По факту
Младший воспитатель		Доставки пицци из пищеблоков, находящихся в отдельных зданиях	200	ежемесячно
повар	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	За творческий и оригинальный подход в приготовлении блюд.	500	ежемесячно
		Обеспечение качества питания в соответствии с СанПин (отсутствие жалоб)	500	ежемесячно

