ПРИНЯТО:
общим собранием
коллектива Учреждения
Протокол № 04
от 27.08.2018г.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник
МУ «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта»
_____Н.А. Безносикова
«____»_____2018г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 65»
№ 01-10/117
от 28.08.2018г.

Вехтер Елена Андреевна

Подписан: Вехтер Елена Андреевна
DN: ИНН=110205159200, СНИЛС=00315100662, E=detsadik65@yandex.ru, C=RU, S=Республика Коми, L=Ухта, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 65 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА"", G=Елена Андреевна, SN=Вехтер, CN=Вехтер Елена Андреевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2022-05-11 10:12:42

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида»

Раздел 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», разработано настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» (далее – Положение), которое определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» (далее – Учреждения)

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, 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 и настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения 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. 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.

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

7. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются комиссией, которая собирается ежемесячно и в которую входят представители всех категорий работников Учреждения.

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

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

10. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

11. Настоящее Положение принимается на заседании общего собрания коллектива Учреждения.

Раздел 2.
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников <**>
		Свыше 200
1	2	3
1.	Руководитель	13 500
2.	Заместитель руководителя	12 150

Примечания:
*** численность по Учреждению определяется по списочному составу на 1 января.*

2. Должностные оклады работников Учреждения 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»:

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7400

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	7700

2.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9400

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

3. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности 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»		
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	7820
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	7820

4. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1-3 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Должность	Оклад, рублей
1	Дворник	6800
2	Сторож Кастелянша Кладовщик Оператор стиральных машин Уборщик служебных помещений	6936
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Повар	7072
4	Повар	7208

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

Раздел 3.
РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Примечание:

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

2. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) производится также при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа Министерства образования Республики Коми.

Раздел 4.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения;

4) доплаты молодым специалистам Учреждения;

5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. 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.

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

3. Доплаты работникам Учреждения, 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 в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников образовательных организаций:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За руководство городскими методическими объединениями, работникам Учреждения за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

5. 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 образовательные организации, 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 городов 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 в образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.1. 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 подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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 подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

Раздел 5.
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель	до 200
2.	Заместитель руководителя	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководителю, заместителю руководителя,	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	
2.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с **Приложением № 1**	х

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников.*

4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Учреждения 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 образовательных организаций): - Республики Коми - Российской Федерации	 до 3% до 5%
2.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с **Приложением № 2**	х

5. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

5.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В

качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

6. При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) необходимо руководствоваться **Приложением № 3**.

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

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 в составе руководителя Учреждения, заместителя руководителя, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников 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, особые условия труда, премиальных выплат работникам.

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

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

Лишение стимулирующих выплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение или уменьшение стимулирующих выплат оформляется приказом по Учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», 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 организации.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

Раздел 6.
ПОРЯДОК
РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

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

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителя руководителя
1.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителя руководителя Учреждения.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя Учреждения, 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 Учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3 настоящего раздела.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

10. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

Раздел 7.
ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 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 пунктом 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 планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по образовательным учреждениям, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования – до 11 процентов.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении 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, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

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, окладов (ставок - заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

4. В Учреждении, реализующем основную образовательную программу дошкольного образования, при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск руководителей (при условии отсутствия в штатном расписании образовательной деятельности должности заместителя руководителя (заведующего)), 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.

5. Фонд оплаты труда Учреждения, 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 Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

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

Раздел 8.
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.

Раздел 9.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МДОУ «Детский сад № 65» и не должно противоречить ему.

2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием коллектива учреждения и утверждения руководителем Учреждения.

4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 3 раздела 9 настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 65»

ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели критериев по видам работ
	1. Заместитель руководителя
1.1.	Выполнение работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, зимнему периоду
1.2.	Регулярное обновление сайта Учреждения, соответствие размещенной на нем информации требованиям законодательства
1.3.	Своевременное и качественное выполн

№ п/п	Показатели критериев по видам работ

ПРИНЯТО:
общим собранием
коллектива Учреждения
Протокол № 04
от 27.08.2018г.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник
МУ «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта»
_____ Н.А. Безносикова
«____»_____2018г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 65»
№ 01-10/117
от 28.08.2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида»

Раздел 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», разработано настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» (далее – Положение), которое определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» (далее – Учреждения)

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, 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 и настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения 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,

ение плана мероприятий по использованию Государственной информационной системы

№ п/п	Показатели критериев по видам работ
	«Электронное образование»
1.4.	Соблюдение требований 44-ФЗ в части размещения соответствующей информации на сайте zakupki.gov.ru (план закупок, план-график закупок, информация о заключенных контрактах, информация об исполнении/ расторжении контрактов, отчеты заказчиков)
1.5.	Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на сайте bus.gov.ru
1.6.	Составление заявок на размещение муниципальных заказов на поставку продуктов питания, товаров, оказание услуг
1.7.	Ведение делопроизводства
1.8.	Работа с архивом учреждения
1.9.	Выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации
1.10.	Оформление протоколов заседаний коллегиальных органов
2. Педагогические работники (воспитатель, старший воспитатель, специалисты)	
2.1.	Выполнение работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, зимнему периоду
2.2.	Активное участие в работах по благоустройству и озеленению территории
2.3.	Участие в утренниках: - один - два - три - четыре - пять и более
2.4.	Проведение мастер-класса, семинара, консультации, выступление на педагогическом совете
2.5.	Участие педагога в творческих конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных соревнованиях: - МДОУ - муниципальных - республиканских - всероссийских
2.6.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях: - МДОУ - муниципальных - республиканских - всероссийских
2.7.	Участие в инициативной группе Учреждения
2.8.	Наставничество: - 1 педагог - 2 педагога
2.9.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (бесплатные образовательные услуги)
2.10.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
3. Младший воспитатель, помощник воспитателя	
3.1.	Помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно-развивающей среды в группе

№ п/п	Показатели критериев по видам работ
3.2.	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарно-гигиенических навыков
3.3.	Присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания, родительские собрания)
3.4.	Выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, зимнему периоду, а также устранением непредвиденных аварий
3.5	Активное участие в работах по благоустройству и озеленению территории
3.6.	Подготовка и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях)
3.7.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
4. Заведующий хозяйством	
4.1.	Выполнение объема работы (работа по своевременному заключению и осуществлению контроля за исполнением договоров и муниципальных контрактов с обслуживающими организациями; обеспечение безопасности функционирования Учреждения в течение рабочего дня)
4.2.	Сбор денежных средств за питание сотрудников, ведение отчетной документации по питанию сотрудников
4.3.	Выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, зимнему периоду, а также устранением непредвиденных аварий
4.4.	Активное участие в работах по благоустройству и озеленению территории
4.5.	Своевременная организация работы по сбору платы за содержание детей в Учреждении
4.6.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
5. Кладовщик	
5.1.	Разгрузку молочнокислой продукции, подьём тяжести вручную
5.2.	Составление заявки на размещение муниципального заказа на поставку продуктов питания
5.3.	Выполнение работ по подготовке Учреждения к новому учебному году
5.4.	Активное участие в работах по благоустройству и озеленению территории
5.5.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
6. Повар, шеф-повар, подсобный рабочий	
6.1.	Разгрузка молочной продукции, продуктов питания, овощей; чистка овощей вручную
6.2.	Приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача в замене блюд из основного меню
6.3.	Выполнение работ по подготовке Учреждения к новому учебному году
6.4.	Активное участие в работах по благоустройству и озеленению территории
6.5.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
6.6.	Напряженность работы в теплый период года при температуре в горячем цеху,

№ п/п	Показатели критериев по видам работ
	в течение календарного года, в летний период, в начале учебного года при резко меняющемся контингенте детей
7. Кастелянша, оператор стиральных машин	
7.1.	Качественный и своевременный ремонт белья и спецодежды
7.2.	Оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)
7.3.	Чистка ковровых изделий вручную
7.4.	Выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, зимнему периоду, а также устранением непредвиденных аварий
7.5.	Активное участие в работах по благоустройству и озеленению территории
7.6.	Пошив атрибутов к праздникам, подготовка старых атрибутов (глажение, стирка)
7.7.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
8.1.	Увеличение объема работ при подготовке Учреждения к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам, а также при возникновении непредвиденных аварий
8.2.	Принятие необходимых мер по устранению аварийных ситуаций
8.3.	Выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.)
8.4.	Выполнение 2х и более видов работ (при разряде ниже 6)
8.5.	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.
9. Сторож, дворник	
9.1.	Уход за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток, покос газона и травы в весенне-летний период
9.2.	Увеличение объема работ в осенний период
9.3.	Увеличение объема работ в зимний период при уборке снега и при гололедице
9.4.	Выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, зимнему периоду, а также устранением непредвиденных аварий
9.5.	Активное участие в работах по уборке, благоустройству и озеленению территории
9.6.	Своевременное обеспечение доступа к Учреждению родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 65»

ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в %
1. ВСЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и сотрудников (2 раза в год)	До 20%
1.2.	Образцовое содержание рабочего места	До 20%
1.3.	Отсутствие замечаний по технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности, при соблюдении СанПиН (2 раза в год),	До 20%
1.4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (работа с социумом, публикации и т.п.) Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	До 30%
2. Заместитель руководителя		
2.1.	Повышение процента занятости одним ребенком не ниже 70% в квартал (1 раз в квартал)	До 30%
2.2.	Практическая безопасность среды пребывания участников образовательной деятельности в здании и на территории Учреждения (отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников)	До 10%
2.3.	Выполнение натуральных, денежных норм питания, отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по качеству питания воспитанников	До 15%
2.4.	Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	До 10%
3. Педагогические работники (воспитатель, старший воспитатель, специалисты)		
3.1.	Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, учебных кабинетах, музыкальном и физкультурном зале, коридорах, лестничных пролетах здания МДОУ	До 30%
3.2.	Показ открытого мероприятия, НОД	До 20%
3.3.	Участие в разработке и реализации ООП	До 30%
3.4.	Реализация групповых проектов: - долгосрочных - краткосрочных	 До 40% До 20%
3.5.	Высокие показатели по итогам воспитательно-образовательной работы	До 60%
3.6.	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями, в т.ч.: - своевременная организация работы по сбору платы за содержание детей в Учреждении (1 раз в квартал)	До 40%
3.7.	Разработка дидактических и методических материалов для организации воспитательно-образовательной работы с детьми (включительно ИКТ)	До 40%

3.8.	Разработка методических материалов, используемых при работе с родителями	До 20%
3.9.	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях: 2. <u>в Учреждении:</u> I место II место III место лауреаты 3. <u>муниципального уровня:</u> I место II место III место лауреаты 4. <u>республиканского и федерального уровня:</u> I место II место III место лауреаты	 30% 25% 20% 15% 20% 15% 10% 5% 30% 25% 20% 10%
3.10.	Старшему воспитателю и инструктору по физическому воспитанию (1 раз в квартал) за наличие: - до 3-х призовых мест командой Учреждения или личным зачетом воспитанника, педагога - свыше 3-х призовых мест командой Учреждения или личным зачетом воспитанника, педагога	 До 10% До 15%
3.11.	Практическая безопасность среды пребывания участников образовательной деятельности в здании и на территории Учреждения (отсутствие травматизма воспитанников)	До 10%
3.12.	Наличие публикаций в СМИ, электронных ресурсах	До 20%
3.13.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	До 10%
3.14.	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	До 20%
3.15.	Оформление помещений здания, здания, территории, клумб к праздничным мероприятиям	До 30%
4. Педагогические работники и младшие воспитатели, помощники воспитателя		
4.1.	Организация работы по повышению процента занятости одним ребенком не ниже 70% в квартал (1 раз в квартал)	До 30%
4.2.	Высокая посещаемость и низкую заболеваемость детей (1 раз в год)	До 50%
4.3.	Образцовая организация детского питания	До 10%
5. Заведующий хозяйством, кладовщик, повар, шеф-повар, кастелянша, подсобный рабочий		
5.1.	Отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации, ревизии	До 20%
5.2.	Выполнение сметы в соответствии с планом ФХД, целевое использование бюджетных средств	До 10%
5.3.	Качественное и грамотное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	До 10%
5.4.	**С**воевременное и качественная подготовка отчетов, нормативных документов	До 10%
5.5.	Отсутствие предписаний и замечаний по качеству питания со стороны надзорных служб	До 30%
5.6.	Образцовое содержание кухни и овощехранилища в соответствии с требованиями Роспотребнадзора	До 20%
6. Повар, шеф-повар		

6.1.	Соблюдение натуральных норм питания и, норм выхода в соответствии с технологическими картами	До 10%
7. Кастелянша, оператор стиральных машин		
7.1.	Качественное и своевременное обеспечение деятельности Учреждения необходимыми материалами и инвентарем	До 20%
8. Сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик служебных помещений		
8.1.	Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников Учреждения	До 30%
8.2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	До 10%
8.3.	Полив и уход за цветами, расположенными в групповых помещениях во время праздничных и выходных дней	До 20%
8.4.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время работы (дежурства)	До 10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 65»

ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

при премировании

1. При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций;
- образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания Учреждения;
- 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.

2. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Квартальная, полугодовая, годовая премии выплачиваются по результатам работы за фактически отработанное время в премируемый период; месячная премия выплачивается по результатам работы одного месяца.

3. 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).

4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премии
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка - на 10%;
- нарушение санитарно-эпидемического режима - на20%;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности – на 20%;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей - на 20%;
- нарушения работником педагогической этики – на 30%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) - на 20%;
- детского травматизма по вине работника – до 100%;

- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – на 20%;
- ошибок в ведении рабочей документации – на 10%;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтных ситуаций) - до 50%;
- высокой заболеваемости детей - до 25%;
- некачественное приготовление пищи - до 25%;
- разглашение конфиденциальной информации Учреждения - до 100%.

6. Надбавки и премии не выплачиваются работникам полностью при:
- грубейшем нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей – наличие несчастного случая с ребенком, произошедшего во время непосредственно-образовательной деятельности и вызвавшего содержание ребенка дома или в лечебном учреждении;
- появлении сотрудника на работе в нетрезвом состоянии;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

7. Премии не выплачиваются работникам, получившим административное взыскание, на период действия взыскания.

8. Все случаи не премирования, рассматриваются администрацией Учреждения и комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников в индивидуальном порядке в каждом случае.