

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Усть-Куломский детский сад
№ 7 «Голубок»

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работодателя -
руководитель организации

заведующий
(наименование должности)

О.Р.Кравченко
(подпись) (инициалы, фамилия)

«30» августа 2024 г.
(печать)

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

заведующий хозяйством
(наименование должности)

Е.А.Марук
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 30» августа 2024 г.

**Положение
об оплате труда работников
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Усть-Куломский детский сад № 7 «Голубок»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе:
 - Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 29.06.2018 года №834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский».
 - Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 30.08.2018 г. № 1109 «О внесении изменений в постановление администрации МР «Усть-Куломский» от 29.06.2018 г. № 834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский»;
 - Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 03.10.2018 г. №1229 «О внесении и дополнений в постановление администрации МР «Усть-Куломский» - руководителя администрации района от 29.06.2018 г. №834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский».

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда Работников Учреждения за счет средств местного бюджета муниципального района «Усть-Куломский» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;

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

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления Работникам Учреждения;

- условия выплаты материальной помощи.

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

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

5. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории Российской Федерации, в том числе и в Республике Коми, федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Выплаты в особых климатических условиях должны исчисляться работникам сверх МРОТ.

В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не должны включаться доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно положениями Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П.

Если Работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда Работников Учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Работников Учреждения

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

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

- 2) фонд выплат компенсационного характера;

- 3) фонд выплат стимулирующего характера;

4) средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующего, воспитателей, младших (помощников) воспитателей, поваров, сторожей). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} – фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} – фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots, \text{ где } n_1, n_2, n_3 - \text{ количество штатных единиц или пед. ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);}$$

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

k₁, k₂, k₃ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении № 2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением главы МР «Усть-Куломский» руководителя администрации района от 25.10.2007 г. №1259 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский»

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

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, \text{ где}$$

Д1 – доплаты Работникам Учреждений образования Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

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

Д3 – доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей Работника;

Д4 – доплаты молодым специалистам Учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$$Д3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д1 + Д2) * \text{Рдо}, \text{ где Рдо} - \text{планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей Работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения №8 постановления главы МР «Усть-Куломский» руководителя администрации района от 25.10.2007 г. №1259 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский»}$$

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + \text{Нвл}, \text{ где } \geq 20\% - \text{ в соответствии с п.3 приложения №8 постановления главы МР «Усть-Куломский» руководителя администрации района от 25.10.2007 г. №1259 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по}$$

итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

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

4) *ФОТ_{нв} рассчитывается следующим образом:*

ФОТ_{нв} = Дс + Сот + Спф, где

Дс – доплаты за ученую степень в соответствии с п.4 постановления главы МР «Усть-Куломский» руководителя администрации района от 25.10.2007 г. №1259 , работникам государственных образовательных учреждений Республики Коми дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) и научно-педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Республики Коми высшего профессионального образования;

Сот - средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения №8 постановления главы МР «Усть-Куломский» руководителя администрации района от 25.10.2007 г. №1259 в дошкольных образовательных учреждениях;

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 Работодателем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением Правительства РК от 22.10.2007 № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми».

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

Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются Работодателем Учреждения, согласовываются с Учредителем, и включают в себя все должности Работников Учреждения. *(Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.)*

2. Повышение должностных окладов Работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 29.06.2018 г. № 834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский», Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 30.08.2018 г. № 1109 «О внесении изменений в постановление администрации МР «Усть-Куломский» от 29.06.2018 г. № 834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский», Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 03.10.2018 г. №1229 «О внесении и дополнений в постановление администрации МР «Усть-Куломский» - руководителя администрации района от 29.06.2018 г. №834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский».

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, ставок заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставок заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

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

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, 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) путем перечисления на банковскую карту Работника за счет Работодателя.

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

1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения *заведующий*, учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями: наполняемость групп, участие в инновационной деятельности и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Наполняемость групп в дошкольных образовательных организаций в зависимости от количества воспитанников	Не более 14	1
		От 14.1. и не более 17	2
		От 17.1 и не более 20	3
		От 20 и выше	4
2.	Инновационная деятельность	Участие в районных и республиканских мероприятиях: -сертификат участника - призер мероприятия - победитель	
			1
			3
			4
3.	Материально-техническое обеспечение	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году: -косметический ремонт - выборочный ремонт -капитальный ремонт	
			2
			3
			4

Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах.

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Дошкольные образовательные учреждения	от 15	от 12 до 14	от 7 до 13	до 6

Группа по оплате труда Учреждения определяется не чаще одного раза в год Управлением образования АМР «Усть-Куломский» в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

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. Работодатель Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании воспитателей 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 форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов Работников несет Работодатель 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 образовательную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты

1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основании Положения «О выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам МДОУ «Усть-Куломский детский сад № 7

« Голубок» (приложение № 3).

2. *Выплаты компенсационного характера* (при наличии соответствующих условий труда):

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) 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;
- 4) доплаты молодым специалистам;
- 5) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников.

3. *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.

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

2.6. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация производится 1 раз в год.

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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
в муниципальном дошкольном
образовательном учреждении
« Усть-Куломский детский

сад

№ 7 « Голубок»

**Перечень должностей и размеры должностных окладов
(окладов, ставок заработной платы)
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
« Усть-Куломский детский сад № 7 « Голубок»
(конкретный перечень должностей в таблицах формируется в соответствии со
штатным расписанием и тарификационным списком)**

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Заведующий	11780	10000	9440	8880

1. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях		
	Высшая категория	I категория	Без категории
1	2	3	4
Старший воспитатель			11275
Воспитатель			11035
Музыкальный руководитель			10555
	+ 40%	+ 20%	

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень:	
Младший воспитатель	9610
Помощник воспитателя	9610

4. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Заведующий хозяйством	9085

5. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию здания: 2 квалификационный разряд	8655
Рабочий по комплексному обслуживанию электрооборудования: 2 квалификационный разряд	8655
Сторож	8490
Дворник	8490

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

Наименование должности	Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) (в рублях)
2	3
Специалисты	
Повар:	7344
Машинист по стирке белья	6936
Кастелянша	6936

к Положению об оплате труда
в муниципальном дошкольном
образовательном учреждении
« Усть-Куломский детский сад
№ 7 «Голубок»

**Перечень оснований для повышения должностных окладов
(окладов, ставок заработной платы) Работникам
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
« Усть-Куломский детский сад № 7 «Голубок»**

*(конкретный перечень повышений должностных окладов формируется в соответствии с
перечнем повышений должностных окладов, применяемых в Учреждении)*

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах	25
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

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

к Положению об оплате труда
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Усть-Куломский детский сад
№ 7 «Голубок»

**Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного
характера работникам
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
« Усть-Куломский детский сад № 7 « Голубок»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности Работников Учреждения в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в Учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение разработано на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе:
 - Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 29.06.2018 года № 834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский».
 - Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 30.08.2018 г. № 1109 «О внесении изменений в постановление администрации МР «Усть-Куломский» от 29.06.2018 г. № 834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский».
 - Постановлением руководителя АМР «Усть-Куломский» от 03.10.2018 г. №1229 «О внесении и дополнений в постановление администрации МР «Усть-Куломский» - руководителя администрации района от 29.06.2018 г. №834 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский».

1.3. Настоящее Положение разрабатывается, изменяется и дополняется Учреждением, согласовывается с представителем работников трудового коллектива, принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом Работодателем Учреждения.

2. Компенсационные выплаты

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты Работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) 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;
- 4) доплаты молодым специалистам;
- 5) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, (окладам, ставкам заработной платы) Работников Учреждения.

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

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, окладу
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда

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
5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4. Доплаты Работникам за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу(окладу, ставке заработной платы)
За руководство районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями, работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию. (доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии).	До 15
Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих 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

Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	До 10
За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму. Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	До 10

2.5. Доплаты молодым специалистам.

1) 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 Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

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

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

1) Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 2.5.3. и 2.5.4. данного пункта.

2) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в муниципальных учреждениях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.5.3. настоящего пункта.

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 учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

5). В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.1, 2.5.3, 2.5.4, настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников муниципальных учреждений устанавливается в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. 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.

3.2. 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	Заведующий	до 200
2	Другие работники	до 150

3.2.1 Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке зарплатной платы)
1	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2	Заведующему, старшему воспитателю, воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной	до 10

	организации по изучению коми языка (как родного)	
3	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с Приложением № 2 к Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Усть-Куломский детский сад № 7 «Голубок»	х

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

Надбавки за интенсивность и высокие результаты и доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, предусмотрены в соответствии с Приложением № 2 к Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Усть-Куломский детский сад № 7 «Голубок».

3.3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Работникам за наличие ведомственных наград: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)	до 5
2	Руководителям и педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогических работников Учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям надбавка	до 5

	устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	--	--

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

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.

В Учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1) Состав комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера избирается в начале календарного года на общем собрании коллектива простым большинством голосов сроком на один год и утверждается приказом Работодателя Учреждения.

2) Количество членов комиссии определяется общим собранием коллектива, но не менее 3 человек.

3) Из состава комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера избирается председатель и секретарь.

Председатель комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера организует деятельность комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, ведет ее заседания.

4) Заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера созываются ежемесячно 25 числа текущего месяца.

5) Комиссия по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера рассматривает представление, содержащее оценку работы Работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат Работникам.

6) Заседания комиссии по начислению процентных выплат стимулирующего и компенсационного характера оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

7) Решение комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера является действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 утвержденного состава комиссии и оно было принято большинством голосов.

8) Решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера должны согласовываться с Работодателем Учреждения..

9) Работодатель Учреждения, на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера издает приказ о начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.6. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно по итогам работы за текущий месяц приказом по Учреждению до 25 числа каждого месяца.

3.7. Надбавки отменяются полностью или частично увеличиваются либо уменьшаются по итогам работы за месяц.

3.8. Экономия фонда оплаты труда направляется на премиальные выплаты
Премирование Работников по итогам работы за год указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. При увольнении Работника по собственному желанию до истечения календарного полугодия Работник лишается права на получение премии по итогам работы за полугодие.

3.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ Работникам Учреждения устанавливаются приказом Работодателя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера Работодателю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального района «Усть-Куломский», с учетом результатов деятельности Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

3.11. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю, 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 (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 также Работникам, работающим по совместительству, а также почасовой оплате труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми».

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 местного самоуправления МО МР «Усть-Куломский» 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 Учреждения, 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 Работодателя Учреждения и печатью.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории Работников (педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) производится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в процентах, предусмотренный настоящим Положением (Приложение 1).

5. Заключительная часть

5.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, а также вводить непредусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

5.2. Настоящее Положение может быть отменено только приказом Работодателя Учреждения по согласованию с общим собранием коллектива.

Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего и
компенсационного
характера работникам
муниципального
дошкольного образовательного
учреждения

« Усть-Куломский детский сад № 7 «
Голубок»

Премирование работников по итогам работы

№	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Проценты	периодичность
	Всем категориям работников детского сада: педагогические работники , учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.			
1	-Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и исполнение требований законодательства	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег, родителей, воспитанников - наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников, коллег - работа без больничных листов	До 10 - 10 До 5	Годовая
2.	Безопасность участников образовательного процесса	- отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса (укусы, синяки, ушибы и т.д.) - за вскрытие фактов травматизма и наличие травматизма	До 5 - 5	годовая
3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег, родителей, воспитанников - наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников, коллег	До 10 -10	годовая
4.	Инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег, родителей, воспитанников - наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников, коллег	До 5 -5	годовая

Приложение № 2
к Положению о выплатах
стимулирующего и
характера работникам

компенсационного
муниципального

учреждения

дошкольного образовательного

«Усть-Куломский детский сад № 7 «
Голубок»

**Критерии оценки результативности труда работников
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты
работы, качество выполняемых работ работникам
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
« Усть-Куломский детский сад № 7 « Голубок»**

№	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Проценты	периодичность
Всем категориям работников детского сада: педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.				
1	- Выполнение дополнительных функций, не входящих в круг основных обязанностей, для обеспечения рабочего процесса	- качественное выполнение дополнительных функций: -ведение табеля рабочего времени -исполнение обязанностей заведующей -участие и подготовка в общих мероприятиях ДООУ: праздников, конкурсов и т.д. (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал)	До 3 До 20 До 5	ежемесячно
2	- Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий; - выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	- выполнение работ - выполнение работ	До 20 До 5	при выполнении работ
Категория педагогических работников				
1	Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами творческих конкурсов	-на муниципальном уровне - на республиканском уровне -на всероссийском или международных уровнях	До 5 До 10 До 15	по итогам победителей или призеров

2	Профессиональное развитие	- распространение опыта работы педагогов в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах, семинарах, конференциях, мастер-классах, круглых столах, совещаниях, КМО: -на муниципальном уровне - на республиканском уровне -на всероссийском или международных уровнях участие в конкурсах: на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском или международных Конкурс внутри детского сада (победителю)	До5 До10 До15 До5 До10 До15 до5%	при участии
3	Наличие сайта муниципального образовательного учреждения	- регулярное обновление соответствия содержания сайта по требованиям действующего законодательства	До 3	ежемесячно
4	Участие и ведение инновационной деятельности, экспериментальной работы (наличие статуса РРЦ, базовой площадки)	- наличие публикаций в научно-практических изданиях, сборниках, журналах, на сайте МДОУ по -распространению педагогического опыта, - использование разработанной (собственной) и/или общественно признанной авторской методики (технологии) - стабильная или положительная динамика показателей участия в налаживании сетевого взаимодействия с иными образовательными структурами, участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей, общественности.	До 10 До 5 До 10 До5	При публикации При выполнении работ
5.	За работу с детьми из социально неблагополучных семей	- за работу общественным инспектором по охране прав детства	До 10	ежемесячно при выполнении работ

Категория должностей «Учебно-вспомогательный персонал»

	заведующий хозяйства			
1	Документационное обеспечение	Качественное ведение делопроизводства	До 10	ежемесячно
2	Доставка продукции	Погрузочно-разгрузочные работы, доставка продукции вручную с продовольственной точки	До 20	
3	За своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ.	Качественное выполнение	До10	
	младший воспитатель (помощник воспитателя)			

4	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков, подготовке пособий, материала	Качественное выполнение	До 30	ежемесячно
	повар			
1	Интенсивность работы	-за диетическое приготовление блюд - дополнительное приготовление блюд к праздникам, собраниям (повару)	До 5 До 5	ежемесячно
2	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	За неблагоприятные условия труда (работа в горячем цеху)	До 5	