муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 9 комбинированного вида» г.Сосногорска.

Принято на общем собрании УТВЕРЖДАЮ:

трудового коллектива Заведующий МБДОУ

МБДОУ «Детский сад № 9 «Детский сад № 9» г.Сосногорска

комбинированного вида» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Я. Нефёдова

г. Сосногорска «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г

Протокол № \_\_2\_\_

от «\_16\_» мая 2013г.

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида» г. Сосногорска**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) МБДОУ

«Детский сад № 9 комбинированного вида» г.Сосногорска (далее – Детский сад) разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Постановление от 12.04.2013 года № 109 г.Сыктывкар «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Коми» от 11.09.2008 года № 239 « Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми.
* Постановление от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».
* другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе оплаты труда педагогических работников.
1. Положение определяет:
* порядок формирования фонда оплаты труда работников Детского сада за счет средств местного бюджета МР «Сосногорск» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
* условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Детского сада, их повышений;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Детского сада.
1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами МР «Сосногорск» и Республики Коми, содержащими нормы трудового права, настоящим положением.
2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* настоящего Положения;
* мнения представительного органа работников.
1. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.
2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Детского сада.
3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов МР «Сосногорск» и Республики Коми, Положение подлежит изменению.
4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, и средств поступающих от приносящей доход деятельности.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно 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 Детского сада, независимо от источника осуществления оплаты труда.
	1. **Условия оплаты труда работников Детского сада**

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

*1. Плановый фонд оплаты труда включает*:

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

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

4) средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в Постановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

 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.

ФОТ = (ФОТдо + ФОТкв + ФОТсв + ФОТпв) \* РК и СН, где

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

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТпв – фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТдо рассчитывается следующим образом:

 ФОТдо = n1\*O\*k1 + n2\*O\*k2 + n3\*O\*k3 + …, где

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

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

k1, k2, k3– коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным Постановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

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

2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:

 ФОТкв = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, где

 Д1 - доплаты работникам государственных 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 = (ФОТдо + Д1 + Д2) \* Рдо, где

 Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в Постановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

 3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

 ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) \* ≥ 20% + Нвл, где

20% - в соответствии с в соответствии с Постановлением от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск»., 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) ФОТпв рассчитывается следующим образом:

 ФОТпв = Cот, где

Сот - средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в соответствии с Постановлением от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск»; в дошкольных образовательных учреждениях, всех типов (видов);

**2.1. Основные условия оплаты труда работников Детского сада**

Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Детского сада устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Детского сада, и определяются в соответствии сПостановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

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

1. Размеры должностных окладов работникам Детского сада, должностные оклады по которым не определены вышеуказанным Постановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми, утвержденной утвержденной Постановлением Главы администрации муниципального района «Сосногорск» Постановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

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

1. Работникам Детского сада начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, 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».
2. 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.
3. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

**2.2. Порядок установления должностных окладов**

**(ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Детского сада**

1. При определении должностного оклада руководящих работников Детского сада( заведующего, заместителя заведующего по воспитательно-методической работе) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен Детский сад, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

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

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

5. Руководитель Детского сада обеспечивает проверку документов об образовании педагогов и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Детском саду, помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

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

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

 Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти,

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

**2.4.** **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Работникам Детского сада устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда)

* доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; устанав­ливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
* доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
* доплаты молодым специалистам.
* Доплаты работникам за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)

2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Детского сада и устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада) работников.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Республики Коми, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отменяются.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид работ или наименование выплат | Основание для оплаты | Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу |
| 1 | За работу в ночное время | Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) | 35 |
| 2 | За работу в выходные и праздничные дни | Статья 153 ТК РФ | Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. |
| 3 | Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Статья 147 ТК РФ | По результатам аттестации рабочих мест |
| 4 | Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Статья 151 ТК РФ | По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке |
| 1. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, ст. медсестре, воспитателям, завхозу, кладовщику1. за выполнение обязанностей ответственного за охрану труда | 10 % на учреждение  |
| 2. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, ст. медсестре, завхозу1. за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму.  | 10 % на учреждение  |
| 3. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, при условии отсутствия в штатном расписании должности делопроизводителя1. за ведение делопроизводства | 10 % на учреждение  |
| 4. | Зам. зав. по ВМР, воспитателю1. за работу с библиотечным фондом  | 5 % на учреждение |
| 5. | Заведующему, зам. зав. по ВМР1. за работу с архивом учреждения | 10 % на учреждение  |
| 6. | Педагогическим работникам учреждений образования 1. за заведование теплицами, подсобными хозяйствами  |  15% на учреждение  |
| 7. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, воспитателям, учителю -логопеду1. за руководство методическими комиссиями методическими объединениями; 2. за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию  |  15% на учреждение  |
| 8. | младшим воспитателям 1. за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных санитарных и гигиенических навыков  | 30% на учреждение  |
| 9. | Педагогическим работникам дошкольного учреждения за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре) | 20% на учреждение  |

**7. Доплаты молодым специалистам.**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднемпрофессиональном образовании и прибывшим на работу вгосударственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа  | 25 |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднемпрофессиональном образовании с отличием и прибывшим наработу в государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа  | 30 |

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

7.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 8.3. и 8.4. данного пункта.

7.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 8.4. настоящего пункта.

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

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

### 2.5. Стимулирующие выплаты

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

 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

 2) надбавки за качество выполняемых работ;

 3) надбавки за выслугу лет.

2. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Детского сада, указаны в приложении № 2 к настоящему положению;

3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| 1. | Заведующий  | до 200% |
| 2. | Заместитель заведующего по ВМР  | до 180% |
| 3. | Остальным сотрудникам  | до 150 %  |

4. работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении № 2 Положения.

6. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Детского сада, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Детском саду создается постоянно действующий совещательный орган «Комиссия по распределению стимулирующего фонда», в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

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

***Представление оформляется и утверждается:***

 - руководителем учреждения - на зам. зав. по ВМР, ст. медсестру, завхоза;

 - зам. зав. по ВМР - на педагогов;

 - ст. медсестрой – на младших воспитателей и остальных работников, занятых в Детском саду.

При премировании работников по итогам работы (месяц) учитываются:

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

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

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

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

8. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочимУчреждения в следующих размерах:

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

Перечень должностей, по которым устанавливаются надбавки за выслугу лет:

1. Заведующий ;
2. Зам. зав. по ВМР;
3. Ст. медсестра;
4. Завхоз;
5. Воспитатель;
6. Младший воспитатель;
7. Учителю-логопеду;
8. Шеф-повару.

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

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с Постановлении от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

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

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

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

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

 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

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

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

**2.6. Об установлении предельного коэффициента кратности среднемесячной заработной платы для заведующего и заместителя заведующего по ВМР**

Постановлением от 12.04.2013 года № 494 г.Сосногорск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск» осуществляется регулирование уровня заработной платы труда заведующего и заместителя заведующего по ВМР Детского сада с применением коэффициента кратности (соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и заместителя заведующего по ВМР Детского сада по их основным должностям (заведующего, заместителя заведующего по ВМР) к среднемесячной заработной плате работников Детского сада , в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением заведующего).

Установлен предельный коэффициент кратности среднемесячной заработной платы для заведующего и заместителя заведующего по ВМР Детского сада в зависимости от среднемесячной численности работников Детского сада в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднемесячная численность (чел.) | Предельный коэффициент кратности |
| Для заведующего | Для заместителя зав. по ВМР |
| 1 | До 50 (включительно) | До 3,0 | До 2,5 |

**III. Сроки расчета при увольнении**

Согласно статье 140 трудового Кодекса Российской Федерации 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

 МБДОУ «Детский сад

№ 9 комбинированного вида » г.Сосногорска

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

**1. Должности руководящих работников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей |
| Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заведующий высшей категорииI квалификационной категории | 6435 | 6075 | 5715 | 5355 |
| 2. | Заместитель заведующего по ВМРвысшей категорииI квалификационной категории  | 6075 | 5715 | 5355 | 5000 |

**2. Должности педагогических работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| Высшая категория | I категория | II категория | Без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Воспитатель  |  | 6860+20% | 6860+5% | 6860 |
|  Музыкальный руководитель | 6000+30% |  |  | 6000 |
| Учитель-логопед | 6860+30% +20% |  |  |  |

1. **Должности работников учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Младший воспитатель | 4455  |

**3. Должности медицинских работников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Квалификационная категория |
| высшая категория | I категория | II категория | без категории |
| 1.  |  Старшая мед/сестра  |  | 5560+30% |   | 4840+30%  |

1. **Общеотраслевые должности служащих второго уровня**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад |
| Заведующий хозяйством | 3790 |

 **5. Общеотраслевые профессии рабочих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Оклад, рублей |
| 1 | 2 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:  | 3190 |
|  дворник | 3075 |
| кастелянша сторож уборщик служебных помещенийкладовщикмойщик посуды | 31303130313031303130 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности  | Тарифная ставка, оклад (должностной оклад)(в рублях) |
|  | Рабочие |  |
| 3. | Оператор стиральных машин:  | 3190 |
| 4. | Повар:2 разряд3 разряд4 разряд5 разряд6 разрядШеф-повар | 313031903255332034303790 +20% |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

МБДОУ «Детский сад

№ 9 комбинированного вида »

г. Сосногорска

**Критерии оценки труда работников МДОУ**

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда
	1. **Сложность и напряженность работы – шеф-повар, поварам (до 50 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций | до 15% |
| Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику | 5 % |
| Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности | 5 % |
| Выдача пищи на группу по количеству детей и нормативам | 5 % |
| Проведение дополнительных мероприятий:* Дополнительное приготовление пищи для детей с индивидуальным питанием
 | до 15 % |
| Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд | до10 % |
| Интенсивность труда (выполнение работ производственной необходимости) | до 15% |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до 20% |
| За внедрение новых технологий в процессе приготовления пищи | до 30% |
| Экономия моющих средств, воды, электроэнергии  | до10 % |
| Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря | до20 % |

**Сложность и напряженность работы – завхоз, кладовщик (до 80 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до20% |
| Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, картотеки учета продуктов питания, качественное заполнение документации | до20 % |
| Соблюдение сроков реализации продуктов, условий хранения | до10 % |
| Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации  | до5 % |
| За сбор родительских взносов | до 15% |
| За обсчитывание меню | до20% |
| За работу по противопожарной безопасности, электробезопасности, за работу по эксплуатации тепловых установок и по охране труда | до 20% |

**Сложность и напряженность работы – кастелянше ( до 50 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до 20% |
| Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций | до 10 % |
| Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах | до 20 % |
| за пошив танцевальных и театральных костюмов | до 30 % |
| За одевание детей младшего возраста | до 10% |

|  |  |
| --- | --- |
| за косметический ремонт помещений детского сада;  | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 15% |
| За участие в общественных работах | до 10 % |
| За работу по противопожарной безопасности и электробезопасности, по охране труда | До 20% |

**Сложность и напряженность работы – рабочему по обслуживанию здания (до 70 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до 20% |
| Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций | до 10 % |
| Оперативность выполнения заявок сотрудников | до 20 % |
| За работу по противопожарной безопасности, электробезопасности, за работу по эксплуатации тепловых установок и по охране труда | до 20% |

**1.6. Сложность и напряженность работы – зам. зав. по ВМР (до 80 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа) | до 30% |
|  Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов | до 10 % |
| Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, республиканские и т.д.) |  до 30 % |
|  Освоение новых информационных технологий – создание банка данных:* По кадровому обеспечению
* Усвоению детьми программного материала
* Методической работе
 | 15 %5%5%5% |
| За работу по противопожарной безопасности и электробезопасности, по охране труда | до 20% |

**1.7. Сложность и напряженность работы дворникам (до 90 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Изготовление подсобного материала для уборочных работ | до 20% |
| Содержание газонов в надлежащем состоянии | до 10 % |
| За интенсивность труда в осенне-зимний период.  | до 30 % |
| Отсутствие жалоб, со стороны родителей и сотрудников | до 30 % |

**1.8. Сложность и напряженность работы – сторожам ( до 30 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Отсутствие ЧС  | до 10% |
| Помощь в уходе за цветниками, цветами в помещении МДОУ, проветривание групп перед приходом детей | до 10 % |
| Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии | до 10 % |

**1.9 Сложность и напряженность работы – уборщикам служебных помещений (до 50 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание помещений в соответствии с СанПином  | до 20% |
| Помощь в одевании и раздевании детей | до 10 % |
| за косметический ремонт помещений детского сада;  | до 50% |
| за участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| за участие в общественных работах | до 10 % |

1. **Критерии качества выполняемых работ**
	1. **Качество работы – зам. зав. по ВМР (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
|  Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников | до 30 % |
|  Своевременность и качество оформления документации | до 10 % |
| Обеспечение эстетических условий в помещениях МДОУ | до 10 % |
| Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятийЗа организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада у родителей и общественности | до 10 % до 10% |
| Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам):* Охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов;
* Охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
 | до 10 % |
| Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю | до 5 % |
| Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада  | до 5 % |
| Наличие сайта образовательного учреждения обновляемого не реже 1 раза в месяц. | до 15 % |
| Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана | до 10 % |
| Отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО | 5% |
| Коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов) | 5 % |
| за косметический ремонт помещений детского сада;  | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках  | до 20% |
| За участие в общественных работах | до 10% |

* 1. **Качество работы – завхозу, кладовщику (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе Бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения  | до 50% |
|  Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов | до 50 % |
| Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности | до 10 % |
| Аккуратное содержание складских помещений  | до 10% |
|  Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | до 10 % |
| Своевременный запас необходимых продуктов  | до 10% |
| Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее-зимних условиях и к ежегодному приему учреждения. | до 20 % |
| Обеспечение безопасных условий функционирования МБДОУ (качественная организация по выполнению требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) | до 30% |
| За косметический ремонт помещений детского сада;  | до 50% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |

**Качество работы – шеф-повара, поваров (до 100 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы  | до 50 % |
|  Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов | до 50 % |
| за эффективность использования технологического оборудования на пищеблоке и прачечной;  | до 30% |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |

* 1. **качество работы – воспитателям (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в проведении открытых мероприятий  | до 20% |
|  Низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма | до 40% |
| Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ:* высокая результативность работы в ходе контроля
* качество оперативного контроля
* обобщение передового педагогического опыта работы
 | до 30% 101010 |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:* включение родителей в деятельность МБДОУ
* проведение мероприятий для родителей
 | до 50 % 2525 |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| За участие в общественных работах | до 10 % |
| Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта* на федеральном уровне
* на региональном
* на муниципальном
 | до 50 %50% 30% 10% |
| Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.). | 30% |
| За снижение количества пропусков без уважительной причины, опозданий, соблюдение режима учебно-воспитательного процесса и т.д.    | 10% |
| За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций | 10% |
| Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы. | до 15% |
| Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.* на федеральном уровне
* на региональном уровне
* на муниципальном уровне
* на внутрисадовом уровне
 | 20%15%10%5% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства
 | 5-10 % |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |
| * наставника молодого специалиста
 | 5-10 % |
| * секретаря педсовета и аттестационной комиссии
 | 5 % |

* 1. **качество работы – музыкальным руководителям (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в проведении открытых мероприятий внутрисадовых, городских. | до 20 % |
|  Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям | до 30% |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников* проведение мероприятий для родителей
 | до 40 %  |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:* включение родителей в деятельность МДОУ
* проведение мероприятий для родителей
 | до 20 % 1010 |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства
 | 5-10 % |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |
| * наставника молодого специалиста
 | 5-10 % |
| * секретаря педсовета и аттестационной комиссии
 | 5 % |

* 1. **качество работы – учителя-логопеда (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в проведении открытых мероприятий внутри садовых, городских. | до 20 % |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников* проведение мероприятий для родителей
 | до 50 %  |
| Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ:* высокая результативность работы в ходе контроля
* качество оперативного контроля
* обобщение передового педагогического опыта работы
 | до 50% 201020 |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства
 | 5-10 % |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |
| * секретаря педсовета и аттестационной комиссии
 | 5 % |

**качество работы – младшим воспитателям (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание помещений в соответствии с СанПин * качество уборки помещений;
* гигиеническое и эстетическое содержание спальни
* регулярная влажная уборка зала перед музыкальными и физкультурными

занятиями  | до 60 %до 20до 20до 20 |
|  Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы:* помощь в организации и проведении закаливающих процедур
* помощь в одевании и раздевании детей на прогулки и с прогулки
* приобщение детей к труду ( хозяйственно-бытовой, труд в уголках природы);
* участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема ищи, культура поведения за столом)
 | до 60%до 15до 15до 15до 15 |
| организация питания в группах:* соблюдение графика получения пищи
* сервировка столов в соответствии с требованиями
* руководство работой дежурных по столовой
 | до 15% до 5до 5до 5 |
| подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду | до 15 %  |
| за косметический ремонт помещений детского сада;  | до 50% |
| за участие в утренниках и праздниках | до 20 % |
| за участие в общественных работах | до 10 % |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |

* 1. **качество работы – рабочему по обслуживания здания (до 100 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении  | до 50% |
| за обеспечение бесперебойной и безаварийной работы, проведение неотложных мер по функционированию учреждения, экономию воды, | до 50 % |
| за проведение срочных аварийных ремонтных работ, способствующих непрерывному функционированию детского сада;  | до 50%  |

**качество работы - старшей медицинской сестре (до 150 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Организация профилактической работы на группах  | до 40% |
| Пропаганда здорового образа жизни среди родителей | до 40 % |
| Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками учреждения по вопросу соблюдения санитарных правил | до 20 % |
| Разработка новых закаливающих и оздоровительных мероприятий для детей  | до 30 % |
| Качественное проведение оздоровительной работы с детьми  | до 20 % |
| Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания | до 30 % |
| за косметический ремонт помещений детского сада;  | до 50% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства
 | 5-10 % |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |

* 1. **качество работы – оператор стиральных машин ( 110 %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Стирка ковровых изделий  | до 70% |
| Обеспечение и выполнение требований по охране труда | до 40 % |
| Помощь в одевании детей младшего возраста  | до 40 % |
| за эффективность использования технологического оборудования напрачечной;  | до 15% |
| за косметический ремонт помещений детского сада | до 50% |
| за участие в утренниках и праздниках | до 20% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда
 | 5-10 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений
 | 5-20 % |

**Основанием для снижения или прекращения стимулирующих выплат являются:**

* нарушение трудовой дисциплины;
* действия, повлекшие за собой потерю и порчу имущества;
* за высокую заболеваемость в результате халатного отношения к своим обязанностям;
* за несвоевременное и непрофессиональное оказание ребенку медицинской и педагогической помощи, приведшей к нарушению здоровья и эмоционального благополучия ребенка;
* за нарушение сан.эпид.режима;
* нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава МБДОУ;
* жалобы родителей;
* халатное отношение к ведению документации.
* листок нетрудоспособности