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 № \_\_

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2015г.

**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;

- Постановлением Правительства Республики Коми от 04.09.2014г. № 372 « О внесении изменений в Постановление Правительства РК от 11.09.2008 г. № 234«О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений образования РК»

Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от

28.04.2014 года № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

- Постановление администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.09.2014 г. № 1278 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 г № 517 «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.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Детского сада за счет средств республиканского бюджета, 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.

3.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.

4. 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.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Детского сада.

7. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов МР «Сосногорск» и Республики Коми, Положение подлежит изменению.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

8. 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.

9. 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.

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

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

12. Положение распространяется на всех работников Детского сада, независимо от источника осуществления оплаты труда.

* 1. **Условия оплаты труда работников Детского сада**

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

1. 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 с Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 г. № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск», в Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от29.09.2014г. № 1278 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск».

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

3. Размеры должностных окладов работникам Детского сада, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 г. № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск», в Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.09.2014г. № 1278 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск», Постановлением Правительства Республики Коми от 04.09.2014г. № 372 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Коми от 11.09.2008г. № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми».

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

5. 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».

6. 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.

7. 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.

6. 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» Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре»

**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. | Педагогам, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе:  в образовательных организациях дополнительного образования  в общеобразовательных организациях  (Доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения ) | до 10%  до 15% |
| 2. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, ст. медсестре, завхозу  1. за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму. | до 10 % |
| 3. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, при условии отсутствия в штатном расписании должности делопроизводителя  1. за ведение делопроизводства | до 10 % |
| 4. | Зам. зав. по ВМР, воспитателю  1. за работу с библиотечным фондом | до 5 % |
|  | Заведующему, зам. зав. по ВМР  1. за работу с архивом учреждения | до 10 % |
| 5. | Все сотрудники  за заведование теплицами, подсобными хозяйствами  (Доплата за заведование устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ) | до 15% |
| 6. | Заведующему, зам. зав. по ВМР, педагогам  1. 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 | до 15% |
| 7. | 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 | до 30% |
| 8. | Педагогам за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье | до 15% |
| 9. | Педагогам  за работу с детьми из социально неблагополучных семей | до 15% |
| 10 | Педагогам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов) | до 20% |

**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 | Размер доплат, в процентах к должно­стному окладу, оклад (ставке заработной платы, тарифным ставкам) |
| 1 | 2 |
| Молодым специалистам: |  |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа | 25 |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа | 30 |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах | 35 |
| имеющим диплом о высшем профессиональном среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в образовательные организации расположенные в сельских населенных пунктах | 40 |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования муниципального района “Сосногорск” по профилю полученного образования.

1. Молодым специалистам - воспитателям, старшим воспитателям размер доплаты, установленный в соответствии с [таблицей](consultantplus://offline/ref=D34D703A848AF4160D4D9FC167BB07554A351B9D8396530479CC59660F68F7762E995F0B50630F915Ba9N) пункта 1 настоящего приложения, увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

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 пунктах 3 и 4 настоящего приложения.

3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4 настоящего раздела.

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, 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.

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, завхоза; - зам. зав. по ВМР - на педагогов;

- завхозом – 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 утвержденным Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 г. № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Сосногорск», в Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.09.2014г. № 1278 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Сосногорск» от 28.04.2014 № 517 «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.

**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 | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV  группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заведующий  высшей категории  I квалификационной категории |  | 8605 |  |  |
| 2. | Заместитель заведующего по ВМР |  | 6335 |  |  |

**2. Должности педагогических работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы), в руб. |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Музыкальный руководитель | 6000 |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Воспитатель | 6860 |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Учитель-логопед | 6860 |
|  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Младший воспитатель | 4935 |

**4.Общеотраслевые должности служащих второго уровня**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад |
| Заведующий хозяйством | 4000 |

**5. Общеотраслевые профессии рабочих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Оклад, рублей |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 3535 |
| Дворник | 3410 |
| Кастелян | 3475 |
| Кладовщик | 3475 |
| Сторож | 3475 |
| Уборщик служебных помещений | 3475 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Тарифная ставка, оклад (должностной оклад)  (в рублях) |
|  | **Рабочие** |  |
| 1. | Оператор стиральных машин | 3610 |
| 2. | Повар: 5 разряда  4 разряда | 3685  3610 |
| 3. | Подсобная рабочая | 3475 |
| 4. | Шеф-повар | 4200 |

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**

|  |  |
| --- | --- |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций | до 50% |
| Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику | 20 % |
| Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности | 50 % |
| Выдача пищи на группу по количеству детей и нормативам | 20 % |
| Проведение дополнительных мероприятий:   * Дополнительное приготовление пищи для детей с индивидуальным питанием | до 50 % |
| Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд | до20 % |
| Интенсивность труда (выполнение работ производственной необходимости) | до 50% |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до 50% |
| За внедрение новых технологий в процессе приготовления пищи | до 50% |
| Экономия моющих средств, воды, электроэнергии | до30 % |
| Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря | До50 % |

**Сложность и напряженность работы – завхоз, кладовщик**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до50% |
| Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, картотеки учета продуктов питания, качественное заполнение документации | до30 % |
| Соблюдение сроков реализации продуктов, условий хранения | до50 % |
| Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации | до 50 % |
| За обсчитывание меню | до50% |
| За работу по противопожарной безопасности, электробезопасности, за работу по эксплуатации тепловых установок и по охране труда | до 30% |
| за косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| За участие в общественных работах | до 50 % |
| за одевание детей младшего возраста | до 30% |

**Сложность и напряженность работы – кастелянше**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до 50% |
| Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций | до 50 % |
| Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах | до 30 % |
| за пошив танцевальных и театральных костюмов | до 50 % |
| за одевание детей младшего возраста | до 30% |

|  |  |
| --- | --- |
| за косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 50% |
| За участие в общественных работах | до 50 % |
| За работу по противопожарной безопасности и электробезопасности, по охране труда | до 30% |

**Сложность и напряженность работы – рабочему по обслуживанию здания**

|  |  |
| --- | --- |
| Погрузочно-разгрузочные работы | до 50% |
| Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций | до 50 % |
| Оперативность выполнения заявок сотрудников | до 50 % |
| За принятие необходимых срочных мер по устранению аварийных ситуаций | до 30% |
| За работу по противопожарной безопасности, электробезопасности, за работу по эксплуатации тепловых установок и по охране труда | до 30% |
| за косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 50% |
| За участие в общественных работах | до 50 % |

**1.6. Сложность и напряженность работы – зам. зав. по ВМР**

|  |  |
| --- | --- |
| Разработка стратегических документов (Программа развития,  Образовательная программа) | до 70% |
| Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов | до 50 % |
| Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, республиканские и т.д.) | до 50 % |
| Освоение новых информационных технологий – создание банка данных: | до 50 % |
| За работу по противопожарной безопасности и электробезопасности, по охране труда | до 30% |
| За работу с управлением Пенсионного фонда (работ в программном комплексе «Перечень льготных профессий работников») | до 20% |

**1.7. Сложность и напряженность работы дворникам**

|  |  |
| --- | --- |
| Изготовление подсобного материала для уборочных работ | до 50% |
| Содержание газонов в надлежащем состоянии | до 50 % |
| За интенсивность труда в осенне-зимний период. | до 50 % |
| Отсутствие жалоб, со стороны родителей и сотрудников | до 50 % |

**1.8. Сложность и напряженность работы – сторожам**

|  |  |
| --- | --- |
| Отсутствие ЧС | до 50% |
| Помощь в уходе за цветниками, цветами в помещении МДОУ, проветривание групп перед приходом детей | до 30 % |
| Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии | до 50 % |

**1.9 Сложность и напряженность работы – уборщикам служебных помещений**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание помещений в соответствии с СанПином | до 50% |
| Помощь в одевании и раздевании детей | до 30 % |
| за косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| за участие в утренниках и праздниках | до 50% |
| за участие в общественных работах | до 50 % |

1. **Критерии качества выполняемых работ**
   1. **Качество работы – зам. зав. по ВМР**

|  |  |
| --- | --- |
| Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников | до 50 % |
| Своевременность и качество оформления документации | до 50 % |
| Обеспечение эстетических условий в помещениях МДОУ | до 50 % |
| Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий  За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада у родителей и общественности | до 50 %  до 50% |
| Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам):   * Охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; * Охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов | до 50 % |
| Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю | до 50 % |
| Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада | до 50 % |
| Наличие сайта образовательного учреждения обновляемого не реже 1 раза в месяц. | до 30 % |
| Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана | до 30 % |
| Отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО | до 50% |
| Коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов) | до 50 % |
| за косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 50% |
| За участие в общественных работах | до 50% |

* 1. **Качество работы – завхозу, кладовщику**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 50 % |
| Аккуратное содержание складских помещений | до 50% |
| Своевременный запас необходимых продуктов | до 50% |
| Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее-зимних условиях и к ежегодному приему учреждения. | до 50 % |
| Обеспечение безопасных условий функционирования МБДОУ (качественная организация по выполнению требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) | до 50% |
| За косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда | до 30 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30 % |

**Качество работы – шеф-повара, поваров**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 30% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда | до 30 % |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30 % |

* 1. **качество работы – воспитателям**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в проведении открытых мероприятий | до 30% |
| Низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма | до 50% |
| Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям | 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 30%  10  10  10 |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:   * включение родителей в деятельность МБДОУ * проведение мероприятий для родителей | до 50 %  25  25 |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 30% |
| За участие в общественных работах | до 30 % |
| 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.). | до 50% |
| За снижение количества пропусков без уважительной причины, опозданий, соблюдение режима учебно-воспитательного процесса и т.д. | до 30% |
| За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций | до 30% |
| Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы. | до 50% |
| Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.   * на федеральном уровне * на региональном уровне * на муниципальном уровне * на внутрисадовом уровне | 50%  25%  15%  10 % |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства | до 30 % |
| * уполномоченного по охране труда | до 30% |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30% |
| * наставника молодого специалиста | до 30% |
| * секретаря педсовета и аттестационной комиссии | до 30% |

* 1. **качество работы – музыкальным руководителям**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в проведении открытых мероприятий внутрисадовых, городских. | до 50 % |
| Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям | до 50% |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников   * проведение мероприятий для родителей | до 50 % |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:   * включение родителей в деятельность МДОУ * проведение мероприятий для родителей | до 50 %  25  25 |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 30% |
| Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы. | до 50% |
| Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта   * на федеральном уровне * на региональном * на муниципальном | до 50 %  50%  30%  10% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства | до 30% |
| * уполномоченного по охране труда | до 30% |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30% |
| * наставника молодого специалиста | до 30% |
| * секретаря педсовета и аттестационной комиссии | до 30% |

* 1. **качество работы – учителя-логопеда**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в проведении открытых мероприятий внутри садовых, городских. | до 50 % |
| 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%  20  10  20 |
| За выполнение косметического ремонта помещений | до 70% |
| За участие в утренниках и праздниках | до 30% |
| За участие в общественных работах | до 30 % |
| Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы. | до 50% |
| Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта   * на федеральном уровне * на региональном * на муниципальном | до 50 %  50%  30%  10% |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * общественного инспектора по охране детства | до 30% |
| * уполномоченного по охране труда | до 30% |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30% |
| * секретаря педсовета и аттестационной комиссии | до 30% |

**качество работы – младшим воспитателям**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 20  до 20  до 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 15  до 15  до 15  до 15 |
| организация питания в группах:   * сервировка столов в соответствии с требованиями * руководство работой дежурных по столовой | до 15%  до 5  до 5 |
| подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду | до 50 % |
| за косметический ремонт помещений детского сада; | до 70% |
| за участие в утренниках и праздниках | до 30 % |
| за участие в общественных работах | до 30 % |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда | до 30% |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30% |

* 1. **качество работы – рабочему по обслуживания здания**

|  |  |
| --- | --- |
| 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% |

* 1. **качество работы – оператор стиральных машин**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 на  прачечной; | до 15% |
| за косметический ремонт помещений детского сада | до 70% |
| за участие в утренниках и праздниках | до 30% |
| за участие в общественных работах | до 30 % |
| Исполнение обязанностей: |  |
| * уполномоченного по охране труда | до 30% |
| * представителя работников по регулированию трудовых отношений | до 30 % |

**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