

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕЧОРА»**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №16 общеразвивающего вида» г. Печора
169600, Республика Коми, г. Печора, Печорский пр-т, 85
Тел.:(82142)3-44-86**

Принято на общем собрании работников
протокол № 2 от «17» декабря 2020г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 124/2 «17» декабря 2020г.
Директор МАДОУ «Детский сад №16»
Л.М. Нацепинская Л.М. Нацепинская

Вступает в силу с 17.12.2020г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

2020
г. Печора

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановление администрации муниципального района «Печора» №723 от 25.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»;
- Постановлением администрации муниципального района « Печора» от 26.06.2018г № 724 « Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района « Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановление администрации МР «Печора» от 21.09.2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»
- Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном автономном дошкольном учреждении «Детский сад № 16 общеразвивающего вида» г.Печора (далее именуемая «Организация») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

➤ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- - заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- - оклад (должностной оклад, тарифная ставка) – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается Работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата **фиксирована**, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда Работников Организации за счёт:
 - субвенций, выделенных из Республиканского бюджета Республики Коми;
 - средств местного бюджета МО МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) Работникам Организации, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления Работникам Организации.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из Республиканского бюджета Республики Коми и из бюджета МО МР «Печора».

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

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

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором Организации.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ), а именно 13 и 28 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с работниками организации производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

1.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Организации осуществляет директор.

1.13. Настоящее Положение принимается, изменяется и дополняется на общем собрании коллектива, утверждается приказом директора Организации.

1.14. Настоящее Положение действует до принятия нового.

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

1.16. Положение распространяется на всех работников Организации, независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №16»

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Организации.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

– фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок); Перечень должностей работников Организации и размеры должностных окладов указаны в [Приложении №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»](#) настоящего положения;

– фонд выплат компенсационного характера;

– фонд выплат стимулирующего характера.

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.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} - фонд прочих выплат и доплат.

ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 \cdot O_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot O_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot O_3 \cdot k_3 + \dots + n_n \cdot O_n \cdot k_n, \text{ где}$$

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$ – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O_1, O_2, O_3, \dots, O_n$ – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утверждён в [Приложении № 2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации» настоящего Положения](#).

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

ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = D_1 + D_2 + D_3 + D_4, \text{ где}$$

D_1 - доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

D_2 - доплаты работникам Организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

D_3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Организации;

D_4 - доплаты молодым специалистам учреждения образования.

D_1, D_2, D_4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт D_3 производится следующим образом:

$$D_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + D_1 + D_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в [Приложении №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за работу, не входящую в прямые должностные обязанности» настоящего Положения](#).

– ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) \cdot \geq 20\% + N_{\text{вл}}, \text{ где}$$

– $\geq 20\%$ - в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018г № 724 « Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$N_{\text{вл}}$ – объём средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

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

ФОТ_{пв} – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности ([Приложение № 4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы» настоящего Положения](#))

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

– 2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Организации, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018г № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района « Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются директором МАДОУ, включают в себя все должности работников МАДОУ «Детский сад № 16». [Приложение № 1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов».](#)

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных образовательных организаций, утверждённым в [Приложении №2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»](#) настоящего Положения.

В случаях, когда работникам Организации предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учёта повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам Организации 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 80%, 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».

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

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Организации (*директора*) учитывается численность воспитанников.

Должностные оклады руководящих работников Организации устанавливаются в соответствии с [Приложением №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»](#) настоящего положения.

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенную по результатам аттестации.

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

2.3.4. Директор Организации обеспечивает проверку документов об образовании педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады.

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

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	7 415
2	1,02	7 562
3	1,04	7 709
4	1,06	7 860
5	1,08	8 007
6	1,10	8 154
7	1,125	8 343
8	1,15	8 526
9	1,19	8 825
10	1,23	9 118

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 – 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяются локальным актом Организации. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Организации с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Организаций устанавливается должностной оклад на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несёт директор Организации.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы воспитательно - образовательной нагрузки и порядок её распределения в Организации.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты.

Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты молодым специалистам Организаций;

- доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;
- районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ	
3.	За сверхурочную работу	в соответствии со ст.152 ТК РФ	
4.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 20% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

2.5.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Вид работ или наименование выплат	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	4 %

2.5.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников устанавливаются в процентах к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Организации.

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников устанавливаются директором ДОУ в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников ([Приложение №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за работу, не входящую в прямые должностные обязанности»](#) настоящего Положения).

2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25

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

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки

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

2.5.4.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.4.5. и 2.5.4.6. настоящего Положения.

2.5.4.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.4.5. настоящего Положения.

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

2.5.4.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организации в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательной организации.

2.5.4.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.4.4, 2.5.4.5, 2.5.4.6, 2.5.4.7 настоящего положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Организации, размер выплат должен не превышать суммарно у поощряемого:

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

Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты перечислены в [Приложении №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы»](#) настоящего Положения.

2.6.2. Надбавки за качество выполняемых работ

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

Доплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ перечислены в [Приложении №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы»](#) настоящего Положения.

2.6.3. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки к должностному окладу
Свыше 1 года	5%
От 5 до 10 лет	10%
От 10 до 15 лет	15%
Свыше 15 лет	20%

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

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.4 настоящего Положения.

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;

б) 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.

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.

2.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы

При премировании работников по итогам работы (полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

Поощрение премией руководителя производится на основании решения учредителя по представлению начальника Управления образования муниципального района «Печора».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается руководителем, из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Организации по результатам работы Учреждения за полугодие, год.

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

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество

выполняемых работ, устанавливаются приказом руководителя организации с учётом мнения (рекомендаций) представительного органа работников (далее - комиссия по стимулирующим выплатам), избираемого ежегодно общим собранием трудового коллектива.

Комиссия по стимулирующим выплатам рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качества выполняемых работ, премиальные выплаты работникам.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом директора МАДОУ «Детский сад № 16».

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 Организаций устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций устанавливаются приказом Управления образования муниципального района «Печора» с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются приказом Управления образования муниципального района «Печора».

3. Сроки расчёта при увольнении.

3.1. 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 расчёте.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, образовательная Организация обязано в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя МАДОУ «Детский сад № 16»

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

N п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

4.2 По результатам выполнения показателей эффективности работы Организации предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя Организации, являющейся автономным учреждением;
- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя Организации при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

4.3 Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Организации.

4.4 При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также руководителя, заместителей руководителя Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

4.5 Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказами Управления образования МР "Печора" в соответствии с утвержденными ими положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя организации с учётом соблюдения значений коэффициентов кратности.

4.6 Управление образования МР "Печора" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

4.7 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности.

Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в соответствии с настоящим Положением, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и в соответствии с приказом Управления образования МР «Печора».

Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливаются приказом Организации.

4.8 Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5. Другие вопросы оплаты труда

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Организацией самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

Данное Положение об оплате труда действует до следующих изменений.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
в МАДОУ «Детский сад № 16»

Перечень должностей и размеры должностных окладов

1 Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников		
		до 70	От 71 до 150	от 151 и более
1.	Директор	9 660	10 310	14 505
2.	Заместитель директора	8 215	8 765	12 330

2. Педагогический персонал:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Воспитатель	9 642
2.	Музыкальный руководитель	9 223
3.	Учитель - логопед	9 852
4.	Старший воспитатель	9 852
5	Инструктор по физической культуре	9 223

3. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Младший воспитатель	8 395
2.	Делопроизводитель	7 562
3.	Повар	в зависимости от разряда: 3 разряд – 7 709 4 разряд – 7 860 5 разряд – 8 007 6 разряд – 8 154
4.	Кастелянша, Кладовщик, Кухонный рабочий, Оператор стиральных машин, Сторож, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории	7 562
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	В зависимости от разряда: 2 разряд – 7 562 3 разряд – 7 709 4 разряд – 7 860

**Размеры повышения
должностных окладов работникам организации**

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

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учёта повышения по другим основаниям.

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

**Выплаты компенсационного характера работникам организации за работу,
не входящую в прямые должностные обязанности**

Вид работ или наименование выплат	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15%
Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10%
Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов)	до 10%
Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15%

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.1.	Заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка	до 10%
1.2.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом организации, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 10%
1.3.	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также доплат и срок их установления устанавливаются приказом руководителя учреждений образования)	до 30%
1.4.	Педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	до 30%
1.5.	Специалистам логопедических пунктов, учителям-логопедам, логопедам образовательных учреждений за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи	до 30%
1.6.	Педагогическому персоналу за проведение открытых мероприятий на ГМО	До 10%
1.7.	Педагогическому персоналу за высокую посещаемость и низкую заболеваемость	До 10%
1.8.	Работникам Организации за вклад в решение кадровых проблем	До 50%
1.9.	Работникам Организации за организацию питания, помощь в организации питания	До 50%
1.10.	Сложность и напряженность работы	До 100%

Примечания:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организации в зависимости от объема работы и значимости личного вклада.

2. Надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
2.3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
2.4.	Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 <*>
2.5.	Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный	5 <*>

	<p>артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
2.6.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный тренер РСФСР", "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России"</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <*>

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

<*> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

2.7. Надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям

Категория работников – педагогический персонал				
1	Участие в проведении открытых мероприятий, конкурсах, в муниципальных, городских праздниках	1.1. открытые мероприятия внутри детского сада 1.2. открытые мероприятия по обмену опытом 1.3. конкурсы: внутри детского сада, муниципальные, республиканские 1.5. музыкальные и спортивные праздники	До 15% До 15% До 15% До 15%	До 60%
2	Охрана жизни и здоровья детей	2.1. отсутствие травматизма 2.2. высокий индекс здоровья детей в сравнении с общегородскими показателями 2.3. высокая посещаемость детей	До 10% До 5% До 10%	До 25%
3	Продуктивность реализации программы развития	3.1. высокий уровень реализации всех разделов Программ 3.2. наличие и качественное состояние рабочих учебных программ по каждому разделу Программы	До 15% До 15%	До 50 %

		3.3. высокий уровень готовности детей к обучению в школе 3.4. Качественное ведение документации	До 15 % До 5%	
4	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	4.1. включение родителей в деятельность ДООУ: - конкурсы - родительские собрания 4.2. отсутствие конфликтных ситуаций	До 10% До 10%	До 20%
5	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МДОУ	5.1. высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок) со стороны руководства 5.2. качество образовательного планирования 5.3. обобщение передового педагогического опыта 5.4. организация развивающей среды в группах в соответствии с реализуемой образовательной программой	До 5% До 5% До 5% До 5%	До 20%
6	Методическая деятельность	6.1. участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) 6.2. размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	До 20% До 5%	До 25%

Категория работников – младшие воспитатели

1	Содержание помещений	1.1. Отсутствие нарушений	До 50%	До 50%
2	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы	2.1. помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса: - в организации прогулок; - в организации занятий; - в обучение детей культурно-гигиеническим навыкам - в организации закаляющих мероприятий	До 30% До 30% До 20% До 20%	До 100%
3	Организация питания детей в группах	Отсутствие нарушений: 3.1. по графику получения пищи 3.2. по объему блюд 3.3. сервировке столов	До 15 % До 10 % До 5 %	До 30 %

Категория работников – делопроизводитель

1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. ведение и систематизация архива 1.2. эффективное использование ИКТ 1.3. ведение, систематизация и своевременное обновление Официального сайта	До 50% До 50% До 50%	До 150%
---	--	--	----------------------------	---------

Категория работников – заведующий хозяйством				
1	Организация питания детей	1.1. отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 1.2. наличие документов, подтверждающих качество продуктов 1.3. соответствие перечня продуктов питания в 1.4. Качественное ведение документации 1.5 качественная подготовка организации к началу учебного года	До 50% До 50% До 25% До 25% До 30%	До 150%
Категория работников – повар				
1	Организация питания детей	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1.2. Отсутствие пищевых отравлений 1.3. наличие в меню блюд	До 50 % До 50% До 50%	До 150%
Категория работников – кухонный рабочий, кладовщик				
1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1.2. проведение внеплановых генеральных уборок 1.3. отсутствие жалоб со стороны работников пищеблока	До 50% До 50% До 50%	До 150%
Категория работников – кастелянша, оператор стиральных машин				
1	Высокий уровень организации труда	1.1. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей 1.2. Оперативность выполнения заявок сотрудников 1.3. Пошив праздничных костюмов 1.4. Пошив праздничных атрибутов 1.5. Пошив штор 1.6. Качественная стирка белья	До 25% До 25% До 25% До 25% До 25%	До 150%
Категория работников – уборщик служебных помещений				
1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 1.2. внеплановая качественная уборка помещений 1.3. Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ	До 50% До 50% До 50%	До 150%
Категория работников – рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории, сторож				
1	Высокое качество исполнения обязанностей	1.1. качественное выполнение ремонтных работ	До 50%	До 150%

		1.2. оперативность выполнения заявок сотрудников 1.3. отсутствие замечаний со стороны руководства	До 50% До 50%	
Категория работников – заместитель директора				
1	Качественное ведение учетно-отчетной документации	1.1. Отсутствие нарушений	До 50%	До 50%
2	Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технических, технико-безопасных требований	2.1. Своевременное проведение инструктажа по Охране Труда, ПШБ и технике безопасности с обслуживающим персоналом 2.2. Укомплектованность и сохранность пожарного инвентаря 2.3. Организация работы по очистке снега с крыш	До 40% До 30% До 30%	До 100%
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3.1. Отсутствие нарушений	До 50 %	До 50 %

3. Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.1.	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов организации	До 50%
3.2.	Улучшение условий труда, техники безопасности	До 20%
3.3.	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности	До 30%
3.4.	Организация работы по созданию положительного имиджа сада - подготовка и публикация статей в печатные издания МР «Печора» и РК, интервью; - сотрудничество с телекомпаниями МР «Печора» и РК; - выпуск газеты; - проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и муниципальной общественности; - активное участие в подготовке к новому учебному году и др.	До 50%