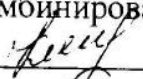


СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 79»
 /Клещева Л.С./
Протокол заседания ПК
от «12» сентября 2023 г. № 05

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад комбинированного вид
№ 79»
_____/Горбачева Е.В./
Приказ от «12» сентября 2023 г.
№ 109

ПРИНЯТО:
на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 79»
Протокол от «12» сентября 2023 г.
№ 04

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 79»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 79» города Курска, (далее по тексту – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ ст. 135 «Установление заработной платы», Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20 апреля 2010 г. № 1276 (с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Администрации города Курска от 22.03.2012 № 799, от 29.06.2012 № 2316, от 30.09.2013 № 3345, от 18.12.2013 № 4565, от 18.09.2014 № 3686, от 16.11.2016 № 3627, от 27.12.2016 N 4244, от 04.10.2017 № 2627, от 27.02.2018 № 444, от 27.09.2018 № 2218, от 30.10.2019 № 2174, от 24.11.2020 № 2173, от 21.12.2020 № 2405, от 02.03.2021 № 130, Постановления Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов

выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», от 02.12.2009г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области (в ред. постановления Правительства Курской области от 21.07.2011 № 112-пп, постановлений Администрации Курской области от 25.05.2012 № 479-па, от 17.07.2013 № 450-па, от 01.09.2014 № 559-па, от 11.02.2015 № 56-па, от 09.08.2016 № 581-па, от 08.02.2018 № 84-па, от 29.06.2018 № 531-па, от 14.05.2019 № 413-па, от 30.07.2020 № 775-па, от 20.08.2020 № 845-па, от 12.01.2022 № 10-па, от 28.09.2022 № 1077-па, постановления Правительства Курской области от 08.06.2023 № 621-пп), Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на 2021-2024 годы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 79» (далее по тексту – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей по виду экономической деятельности «Образование».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации и (или) Курской области.

1.7. Введение в Учреждение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Общероссийским профсоюзом образования Курской областной организации» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области на соответствующий календарный год (годы);
- Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета города Курска.

2.1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается заведующим Учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководителю Учреждения при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н, письмом Минобрнауки России от 12.05.2016 № 09-1086 «О единых подходах к подбору и назначению кадров в образовательных организациях».

Кроме того, руководитель Учреждения при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации руководствуется следующим:

- наличием у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличием у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличием у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должность преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются: диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям; диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается: работа в учреждениях, организациях и должностях; время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации; под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении приложения 5 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 1 к настоящему Положению.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут

быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.6. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении 1 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ (Приложения 1 – 6).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются заведующим Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;

персональный повышающий коэффициент.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.2.4. В целях осуществления мер социальной поддержки молодым специалистам, к которым относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившие на работу, устанавливаются следующие выплаты:

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы:

выпускникам, профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 79»;

выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, которые в период обучения работали в образовательной организации на должностях педагогических работников и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 10»;

- повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы:

выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в Учреждение;

выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, которые в период обучения работали в образовательной организации и впервые после получения

диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в Учреждение.

Право на установление выплат по повышающему коэффициенту продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительное (более 3 месяцев) медицинское лечение.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы образует новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.2.8. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

2.3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия

квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория присваивается руководителю структурного подразделения учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией, и учитываются объемные показатели деятельности муниципального образовательного учреждения, и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а также почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР. и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (далее по тексту – почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Ежемесячная стимулирующей надбавка – до 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория присваивается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при приеме в другое образовательное учреждение в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения;
- сменой места жительства;
- при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу, после окончания военной службы;
- в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотрены коллективным договором учреждения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения страховой пенсии по старости на общих условиях осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста.

При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

2.3.5.К минимальному окладу по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты

компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.6. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.7. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет по основному месту работы:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

2.5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория присваивается медицинским работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.5.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться

указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

2.6.1. Заработная плата заведующего Учреждения, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2. Должностной оклад заведующего Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей заведующего Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

2.6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

2.6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» утверждается Администрацией города Курска.

Заместителям заведующих учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

2.6.5. Для руководителя, заместителей заведующих Учреждения предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителя заведующего по УВР Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

2.6.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки

эффективности работы учреждения и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

2.6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям заведующих учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

 доплата за совмещение профессий (должностей);

 доплата за расширение зон обслуживания;

 доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

 доплата за работу в ночное время;

 повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 повышенная оплата сверхурочной работы.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда рабочих мест в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

3.6. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым

законодательством порядке специальной оценки рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.8. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом заведующий принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

3.13. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в

размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (или) нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.16. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением.

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

4.1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.1.4. Заведующий и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью и иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц, разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, возбуждившего ходатайство о награждении, в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами учреждения.

4.1.5. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

4.1.6. Медицинским работникам, состоящим в штате Учреждения (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях здравоохранения. Размеры повышающего коэффициента к

должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

4.1.7. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения заведующим в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться:

- вклад учреждения в развитие отрасли "Образование" в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;
- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;
- другие показатели (критерии) в работе.

4.1.8. Заведующему ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом комитета образования города Курска.

4.1.9. В целях поощрения работников в Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности.

4.1.10. Заведующему и педагогическим работникам Учреждения, реализующим основную адаптированную программу дошкольного образования, за стабильную посещаемость детьми учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12% должностного оклада (ставки заработной платы).

4.1.11. Размер надбавки конкретному работнику определяется заведующим учреждения.

4.1.12. Заведующему Учреждения, реализующему основную адаптированную программу дошкольного образования, надбавка за

стабильную посещаемость детьми учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

4.1.13. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению заведующего с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения работников в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке учреждению на оплату труда его работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей заведующего и иных работников, подчиненных заведующему учреждения непосредственно;
- остальных работников, по представлению заместителей заведующего.

4.1.14. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

4.3. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, его руководителей и работников.

4.4. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за год, по результатам работы за квартал, по результатам работы за месяц, единовременные премии.

4.5. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда Учреждения в целом или его структурным подразделениям. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

4.6. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.8. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом Учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад Учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;

- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;

- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;

- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;

- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;

- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;

- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;

- другие показатели (критерии) в работе.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в

абсолютном размере, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, а также в связи профессиональным праздником «День дошкольного работника», с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов, важности и срочности выполняемых задач и др.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год и к праздничным датам) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

итоги образовательной работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с сохранностью имущества учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

выполнение методической работы;

укрепление учебно-материальной, материально-технической базы учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; результаты смотров, конкурсов, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;

иные показатели (критерии) в работе.

5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.4. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

5.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. ЛИШЕНИЕ РАБОТНИКОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПРЕМИРОВАНИЯ

Показатели уменьшения выплат стимулирующего характера и премирования:

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздания и необоснованный уход с работы, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии).

6.2. Нарушение техники безопасности на рабочем месте и охраны жизнедеятельности и здоровья воспитанников, приведшее к травматизму.

6.3. Нарушение правил санэпидрежима в Учреждении.

6.4. Нарушение режима дня и правил внутреннего трудового распорядка.

6.5. Низкая посещаемость детей.

- 6.6. Обоснованные жалобы родителей.
- 6.7. Создание конфликтных ситуаций в Учреждении.
- 6.8. Наличие дисциплинарных взысканий.

Все случаи уменьшения размера или лишения стимулирующих выплат рассматриваются заведующим и комиссией по рассмотрению установления доплат, надбавок и материального поощрения сотрудников Учреждения в индивидуальном порядке по каждому отдельному случаю.

VII. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ И ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПРЕМИРОВАНИЯ

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера и премирования осуществляются по итогам каждого месяца. Вознаграждение работникам определяется в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Выплаты стимулирующего характера и премирования по результатам труда распределяются Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и премирования, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления.

7.3. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера и премирования создается на основании приказа заведующего Учреждения в начале календарного года.

7.4. В состав комиссии входят семь человек: заместители заведующего МБДОУ, члены профсоюзного комитета, сотрудники дошкольного учреждения.

7.5. Заседания комиссии проходят один раз в месяц.

7.6. Ход заседания и решения комиссии фиксируются в протоколе.

7.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому показателю устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии, педагогического совета Учреждения, профсоюзного комитета не чаще одного раза в год.

7.8. На основании протокола комиссии учреждения заведующий издаёт приказ выплатах стимулирующего характера и премирования.

7.9. Информация о премировании объявляется на планерке, совещании при заведующем, вывешивается на стендах.

7.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Начисление стимулирующих выплат производится за фактическое отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Стимулирующие выплаты устанавливаются в денежном выражении в соответствии с количеством набранных баллов

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

7.11. Для установления размера стимулирующих выплат работники предоставляют самоанализ по форме, утвержденной заведующим Учреждения.

Сроки предоставления самоанализа устанавливаются приказом заведующего.

7.12. При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек. Комиссии необходимо произвести подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого, устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

7.13. Сумму стимулирующей части фонда оплаты труда запланированную на текущий период для работников МБДОУ, разделить на максимально возможную для работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла для всех работников.

7.14. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника, в результате чего получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника за текущий период.

7.15. В случае если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачено по тем или иным причинам не полностью, допускается по согласованию с заведующим и комиссией, перераспределение средств внутри образовательного учреждения, на выплаты стимулирующего характера, обозначенных в разделе IV.

7.16. С момента опубликования протокола в течении 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7.17. Комиссия обязана осуществить проверку заявления и дать ответ по результатам проверки в течении 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

7.18. По истечении 7 дней решение комиссии об утверждении протокола вступает в силу.

VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается заведующим.

8.1.1. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем. Предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения.

8.1.2. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с уставом (положением) учреждения.

8.1.3. Особенности оплаты труда:

- оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

8.1.4. Ежегодно по состоянию на 1 сентября заведующий составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы (педагогических работников: преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список.

8.1.5. Педагогическая (преподавательская) работа заведующего по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска.

8.1.6. Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 13.05. 2019г.), тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.1.7. Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы и (или) в соответствии с повышающими коэффициентами к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы -выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

8.1.8. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Работникам учреждения предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные решением Курского городского Собрания от 29.05.2008 № 36-4-РС «Об установлении мер социальной поддержки работникам образовательных и иных учреждений системы образования города Курска» (с изменениями от 25.09.2012 №264-4-РС).

9.3. В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы) включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет); в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на

основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей возглавляемого руководителем учреждения.

9.4. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

9.5. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данной организации).

9.6. Комитет образования города Курска, осуществляющий функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений, может устанавливать предельную долю оплаты работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет более 35% от общей численности.

Х. Сроки действия настоящего Положения.

10.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения и утверждается приказом по учреждению.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут вноситься Учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по требованию одной из сторон.

Прогнумеровано, проширено и скреплено печатљу

И. В. Горбачева Министа (ов)

Заведуионий МБДОВ «Јетскии сад
комбинированого вида №79»

И. В. Горбачева И. В. Горбачева