

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 33»**

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
(протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)
председатель профкома
Н.Г. Зуенкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МБДОУ «Детский
сад комбинированного вида № 33»
от «___» _____ 20__ г. № ___
И.В.Толмачева

**ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33»**

Курск, 2023г

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 33» разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010г. N 1276 (с изменениями и дополнениями), а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области.

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджета города Курска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание учреждения включает в себя должности должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения; и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается заведующим учреждения.

6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7. Ежегодно по состоянию на 1 сентября руководитель образовательного учреждения составляет и утверждает на педагогических и медицинских работников тарификационный список.

8. 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.

9. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем 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.

10. Заведующий учреждения при подборе и расстановке кадров руководствуется разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н.

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

- наличие 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;

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

- наличие 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 должности музыкального руководителя 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 на должность учителя-логопеда, требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

а) 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;

б) 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 согласно приложению 11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование";

время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации - в порядке, предусмотренном 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование";

12. 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.

13. 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.

14. Заведующий 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.

15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 11-е число выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс);

- 26-е число: выплата заработной платы за вторую половину месяца.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

16. 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:

а) повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) за специфику работы;

б) персональный повышающий коэффициент;

в) повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставка) 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 муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

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 муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

г) повышающий коэффициент в размере 1,1 к должностному окладу (ставка), 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 муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

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 муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

Право на установление выплат по повышающему коэффициенту, указанных в подпунктах в, г 16 настоящего положения, 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.

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

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим 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, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

19. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование";

20. 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.

Размеры персонального повышающего коэффициента:

- педагогическим работникам - до 5,0
- учебно-вспомогательному персоналу – до 3,00
- руководителям, специалистам и служащим – до 5,00
- профессиям рабочих - до 3,00
- медицинским работникам – до 5,00

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

21. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

23. 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.

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

25. Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам и медицинским учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

26. Педагогическим работникам размеры ставок заработной платы (окладов), должностных окладов сохраняются с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;

- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;

- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;

- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;

- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;

- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

27. 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.

28. 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, профилей работ.

29. По решению заведующего учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 20% должностного оклада (ставки) включительно 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, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" 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 или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

30. 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.

31. По решению заведующего учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками в размере 20 процентов должностного оклада.

32. 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.

33. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников, осуществляющих оказание платных дополнительных образовательных услуг учреждения.

34. Оплата отпуска производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

35. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

37. Заработная плата заведующего учреждения, заместителей заведующего учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего учреждения устанавливается в кратности до 4; заместителей заведующего учреждения в кратности до 3 к среднемесячной заработной плате работников учреждения. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется без учета руководителя, заместителей руководителя.

39. Размер должностного оклада заведующего учреждения устанавливается приказом комитета образования города Курска и предусматривается в его трудовом договоре.

40. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

41. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего утверждается Администрацией города Курска.

42. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заведующего учреждения, заместителей заведующего и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

43. Заведующему учреждения выплаты стимулирующего (в том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

44. Заместителям заведующего учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются заведующим учреждения.

45. Для заведующего, заместителей заведующего учреждения предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок.

46. Премирование заведующего учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

47. Выплаты стимулирующего характера заведующим, заместителям заведующего учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Компенсационные выплаты

48. 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 (согласно проведенной в учреждении специальной оценки условий 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.

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

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

51. 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 законодательными или нормативными правовыми актами.

52. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

53. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, согласно специальной оценке условий труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. Замещение воспитателем отсутствующего воспитателя является внутренним совместительством, оформляется приказом заведующего и является приложением к трудовому договору.

58. Замещение учебно-вспомогательным и рабочим персоналом учреждения отсутствующего работника является совмещением, оформляется приказом заведующего в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

59. 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 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

60. 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.

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

5. Стимулирующие выплаты

62. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждения за выполненную работу в 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.

63. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера учреждения.

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

65. 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, возбуждающего ходатайство о награждении, в размере, установленном правовыми актами Курской области и города Курска (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях).

66. 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.

Медицинским работникам, состоящим в штате образовательных учреждений (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.

67. 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 учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

68. 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.

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

70. В целях поощрения работников в учреждении могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем критериев эффективности деятельности работы работника согласно Положения о выплатах стимулирующего характера.

71. Руководящим (в том числе заведующему учреждению) и педагогическим работникам за стабильную посещаемость детьми учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12% должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки конкретному работнику определяется заведующим.

Заведующему учреждения надбавка за стабильную посещаемость детьми учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

72. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

73. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению заведующего учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения 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, подчиненных заведующему учреждению непосредственно;

- остальных работников - по представлению заместителей заведующего.

74. 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.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

75. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

76. При премировании работников учитываются:

- 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, лицензирования;
- иные показатели (критерии) в работе.

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

7. Другие вопросы оплаты труда.

78. В пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №33» может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65);

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его ближайших родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №33» на письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

8. Заключительные положения

79. Изменения и дополнения в настоящее Положение согласовываются с профсоюзным комитетом, и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

80. Положение вступает в силу с момента издания приказа по Учреждению и действует до принятия нового.