

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №121»

протокол от «31» августа 2023 года

№ 2

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №121»

от «01» сентября 2023 года

№ 222

Заведующий Г.Ф. Кондратьева



СОГЛАСОВАНО:

протокол заседания профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 121»

от «23» августа 2023 года № 10

Председатель Н.М. Острикова



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 121»

## **I. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 121», города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников, областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 года № 165, ( в ред. 21.07.2011 года №122-пп , 25.05.2012 года № 479-па, 01.09.2014 года № 559-па, 11.02.2015 года № 56-па, 09.08.2016 года № 581-па, 08.02.2018 года № 84-па, 29.06.2018 года № 531-па, 14.05.2019 года № 413-па, 30.07.2020 года № 775-па, 20.08.2020 года № 845-па, 12.01.2022 года № 10-па, 28.09.2022 года № 1077-па, 08.06.2023 года № 621-па, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, примерного Положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276,(в ред. постановлений Администрации г. 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 № 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, от 02.11.2021 № 666, от 22.08.2022 № 519, от 11.11.2022 № 734, от 26.06.2023 № 363, от 01.08.2023 № 435, от 30.08.2023 № 491)

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 121» (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, 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. 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**

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

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 «Федерация профсоюзных организаций Курской области» 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.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска из 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.

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.

1.5. 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.

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. 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.

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.

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.

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

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**

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

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в **Приложениях 1-5 к настоящему Положению**.

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. - повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течении первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в учреждения, подведомственные комитету образования г. Курска. -

повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) выпускникам высшего и среднего профессионального образования и поступившим на работу в муниципальные учреждения, подведомственные комитету образования г. Курска. - к молодым специалистам относятся выпускники учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившие на работу;

2.3. 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.

2.4. 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.

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

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

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

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие 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.

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

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. Объемные показатели деятельности муниципального образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений указаны в **Приложении 7 к настоящему Положению**. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

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

3.3 Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а так же почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации 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 (преподаваемых дисциплин), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 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 наличие почетного звания «народный», «заслуженный», ведомственных почетных званий (нагрудных знаков) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.4. Рекомендуемые 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 устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Рекомендуемый размер персонального

повышающего коэффициента - 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.

3.5.К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в разделе II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.6.Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации, почетные звания Российской Федерации, Курской области, города Курска, а так же почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации 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 (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными почетными званиями.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада (ставки). 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; государственные награды Российской Федерации или почетные звания, или наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня награждения государственной наградой, присвоением почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий или (или) нагрудных знаков, ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.7. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. (Приложение 1)

Размер персонального повышающего коэффициента – 3,0. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 1 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения). Дополнительно по решению руководителя Учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: -ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; -наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

#### **4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе**

##### **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

4.1. Минимальные размеры оклада руководителя, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей (Приложение 2).

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

4.2.К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в разделе 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 профессиям рабочих**

5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 1-5)

Размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

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

### **6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников**

6.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории (Приложение 4).

Квалификационная категория присваивается медицинским работникам Учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

6.2.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).

### **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя заведующего по УВР**

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя заведующего по УВР Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя 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.

Должностной оклад заместителя заведующего по УВР Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. 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. 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. 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. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего (с том числе, премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска. Заместителю заведующего по УВР Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения. Для руководителя, заместителя заведующего по УВР Учреждения предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска. 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. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю заведующего по УВР Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Учреждения.

### **III. Компенсационные выплаты**

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.

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. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

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

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 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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) объемом дополнительной работы.

8. 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 до 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся 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 или иного представителя (представительного органа) работников, 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.

10. 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. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников 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.

11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х 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.

12. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться 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.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений 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.

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

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

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

При этом по должностям медицинских работников, состоящим в штате образовательных учреждений, финансируемых из бюджета города Курска, повышающие коэффициенты за выслугу лет не устанавливаются. Указанной категории работников устанавливается ежемесячная надбавка к должностному

окладу (ставке) за стаж работы (выслугу лет) в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения города Курска (но не менее 30 % должностного оклада, ставки заработной платы) соответственно.

3. 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 работника в повышение имиджа учреждения на муниципальном, региональном уровне;

- 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 воспитательно-образовательной 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 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.

Руководителю Учреждения стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается соответствующим локальным актом комитета образования города Курска в размере до 100% должностного оклада в месяц.

4. В целях поощрения работников в учреждениях могут устанавливаться стимулирующие выплаты (надбавки) с учетом перечня примерных показателей эффективности деятельности учреждения его руководителя и работников образовательного учреждения, указанных в **Приложении 7 к Положению**.

5. Руководителю и педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную 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).

Размер надбавки конкретному работнику определяется руководителем Учреждения. Руководителю муниципального образовательного учреждения,

реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, надбавка за стабильную посещаемость детьми Учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

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

7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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:

- заместителя заведующего по УВР и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;
- работников, подчиненных заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, – по их представлению;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в баллах к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

#### **V. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

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 с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ 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:

- заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, и иных работников, подчиненных заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР – по их представлению;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2. 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.

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, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;
- иные показатели (критерии) в работе.

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.

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

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

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

3. Особенности формирования штатного расписания: - в учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения; - штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с Уставом учреждения.

4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре».

### **5. Особенности оплаты труда в Учреждении.**

5.1 Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Ежегодно по состоянию на 1 сентября руководитель образовательного учреждения составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационный список. 5.2.

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.

5.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения 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, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

5.4. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

5.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из 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.

5.6. Оплата труда педагогических работников за часы работы, 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.

5.7. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате: - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев; - за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, научно-методических центров), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения; - за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника и (или) 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, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество

рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.8 Руководители Учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

N п/п Контингент обучающихся (детей)	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся (дети) в образовательных учреждениях всех типов и видов	0,20	0,15	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "народный", рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "заслуженный", рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ рекомендуется устанавливать в размере: 0,25 - для профессоров, докторов наук; 0,20 - для доцентов, кандидатов наук; 0,10 - для лиц, не имеющих ученой степени.

## **VII. Заключительные положения**

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.

2. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), 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 и 60 лет, 65 лет); - в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей); - в связи с непредвиденными обстоятельствами; - в связи с тяжелым материальным положением. 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 Учреждения. Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения.

3. 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 трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

4. Из фонда оплаты труда Учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда Учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 121»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ****Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	5992

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	минимальный должностной оклад (ставка) и с учетом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 1-й квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	минимальный должностной оклад (ставка) при наличии высшей квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
1	2	3	5	6
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель;	9267	9979	10768
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	10004	10768	11555
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	10101	10874	11669
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	10200	10977	11786

к Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 121»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель;	6278

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1	2	3
2-й квалификационный уровень	Старший повар	6278

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1	2	3
1-й квалификационный уровень	специалист по охране труда	6975

**КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ****Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5499

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	повар	6278

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	минимальный должностной оклад, руб,	минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	10880	11968	12512	13056
5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13155	14471	15129	15786

**Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке) за специфику работы**

№ п/п	Условия повышения должностного оклада (ставки)	Размер повышающего коэффициента
1	За работу: в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	0,15 – 0,20
2	Педагогическим работникам за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, относящихся к виду: детский сад комбинированного вида	0,15

к Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 121»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ**

№ п/п	Наименование конкретных видов работ	Размер повышающего коэффициента к окладам (ставкам)
18	Педагогическим работникам образовательных учреждений – за призовые места на международных, республиканских, областных и городских профессиональных смотрах и конкурсах (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда): за первое место за второе место за третье место	0,50 0,40 0,30 (от должностного оклада)

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 121»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ**

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала	Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие)
1.1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования Функционирование системы государственного управления	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОО (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОО;	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников (на конкурсах и др.);	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;
			Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций;		Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей);
			Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом);	Сохранность контингента;
			Сохранность	Сохранность	

			контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения);	контингента;	
			Выполнение государственного задания		
			Результативность работы педагогического совета Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств) Общественная составляющая управления:	Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;
			- наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОО в периодической печати	Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	Качество проведения массовых мероприятий с воспитанниками
1.2.	Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию,	Результативность досуговой деятельности			

	реализации коллективных договоров.				
1.3.	Инновационная деятельность ОО	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОО (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);	Исследовательские программы;	Исследовательские программы;
				Диагностические материалы;	Диагностические материалы;
				Методика диагностики;	Методика диагностики;
				Использование результатов исследования в образовательном процессе	Использование результатов исследования в образовательном процессе
1.3.	Инновационная деятельность ОО	Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в ОО для исследований и разработок	Уровень проектно-экспериментальной деятельности:	
				– экспериментальная разработка;	
				– методическая разработка на основе эксперимента;	
				– методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами;	
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляем	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы	

	ых образовательных услуг	обучения и воспитания Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	учебных планов	управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	Результаты итоговой аттестации	Участие и результаты участия в конкурсах	
1.6.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации Реализация программ по	Динамика состояния охраны труда образовательной организации и инфраструктуры; Соблюдение сроков аттестации рабочих мест Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Работа с детьми из социально неблагополучных семей Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)

		<p>сохранению и укреплению здоровья детей</p> <p>Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты), программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</p>		<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	
1.7.	Кадровое обеспечение	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами</p>	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий) Повышение квалификации (доля</p>	<p>Уровень квалификации</p> <p>Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Эффективность разрешения</p>	<p>Награды, почетные звания</p>

			<p>педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)</p> <p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Результативность работы педагогического совета Награды, почетные звания</p>	<p>конфликтов Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы Награды, почетные звания</p>	
2. 2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации	Доля выбытия материальных ценностей;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;
			Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;

		Развитие материального обеспечения образовательной организации	Доля нового материального обеспечения учебного процесса;	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
		Развитие инфраструктуры образовательной организации	Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения;		
		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг;		
		Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования;		
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;		
			Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования		
4. 1.	Создание систем информации ОО (внутриоргани	Информационная открытость (сайт ОО, частота обновления информации на сайте (ежеквартальная,	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и

	зационное знание) и интеллектуальных продуктов	ежемесячная, еженедельная), Наличие периодической печати в ОУ Наличие других видов коммуникации			картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность ОО	Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.);	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	
			Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.);	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых мероприятий и пр.;	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых мероприятий и пр.;
				Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации;	Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации
Освещение опыта работы педагогов в СМИ					
4. 2.	Развитие имиджа образовательной организации	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного	Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, учреждения	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей)

		<p>имиджа образовательной организации</p>	<p>дополнительного образования детей общественные организации, профсоюзный комитет ОО и др.);</p>	<p>комитетом), органами опеки и попечительства, Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p>	
			<p>Эффективность участия во внешних проектах;</p>	<p>Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе.</p>	
			<p>Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУО</p>	<p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО</p>	
			<p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны клиентов (родителей).</p>		
			<p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО</p>		