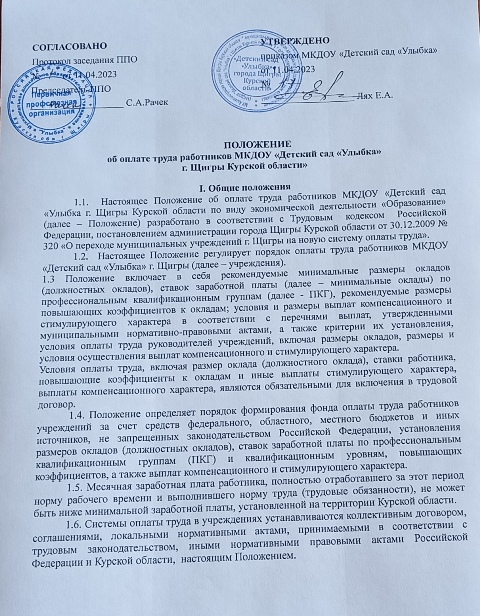
****

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад «Улыбка»**

**г. Щигры Курской области»**

**I. Общие положения**

1.1.  Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад «Улыбка г. Щигры Курской области по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым  кодексом  Российской Федерации, постановлением администрации города Щигры Курской области от 30.12.2009 № 320 «О переходе муниципальных учреждений г. Щигры на новую систему оплаты труда».

1.2.  Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад «Улыбка» г. Щигры (далее – учреждения).

1.3 Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными муниципальными нормативно-правовыми актами, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки 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 учреждений за счет средств федерального, областного, местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

1.6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области,  настоящим Положением.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

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

2.1.2.  Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

- мнения первичной профсоюзной  организации  и  ее  выборного органа или представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах доведённых объемов лимитов бюджетных обязательств местного, областного  и федеральных бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1.5.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения  первичной  профсоюзной  организации  и  ее  выборного органа или представительного органа работников  по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.6.  Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом мнения  первичной  профсоюзной  организации  и  ее  выборного органа или представительного органа работников устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

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

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

2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении **№ 7**к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

**2.2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых  профессий  рабочих», от 06.08.2008 № 526 «Обутверждении професссиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтиеских работников», указваны в приложениях№ № 1-5 к настоящему Положению.

                2.2.2. К рекомендуемым 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:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к окладу за специфику работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальные, казенные учреждения, в течение первых трех лет работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), выпускникам, окончившим с отличием  образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет работы.

                2.2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием  образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

                2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

     2.2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

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

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

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

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

**2.3. Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)**

                2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Шеф - повар и заведующий столовой рекомендуемый минимальный размер оклада составляет 8 855 рублей.

 Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

                2.3.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могутустанавливаться указанные в пункте 2.2.2настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений 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 и Курской области, а также почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР 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", и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почётные звания) или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или ведомственные почётные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

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

                2.3.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

                2.3.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно - вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.с учетом наличия квалификационной категории.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3.6. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте  2.2.2  настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

**2.4.** **Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.**

 2.4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0

2.4.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения  устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

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

2.5.1.Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0

2.5.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения  устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

**2.6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников**

2.6.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

2.6.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

**III. Компенсационные выплаты**

                3.1.  Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных  учреждениях, утвержденным постановлением администрации г.Щигры Курской области от 15.02.2010 г. № 42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/ или опасными условиями труда;

- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- 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.

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.

3.2.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 действующим законодательством.

3.3.  Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.  Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.8.  Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- 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;

- 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.

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

3.10.  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.

**Стимулирующие выплаты**

4.1.  В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в  муниципальных  учреждениях, утвержденным  постановлением администрации г. Щигры Курской области от 15.02.2010г. № 43 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» 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 за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу 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 до10 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 образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях здравоохранения.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет до 3 лет        -   0,20;

- при выслуге лет свыше 3 лет -  0,30.

4.2.  В целях поощрения работников в учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, их руководителей и работников, указанных в приложении №8 к настоящему Положению.

4.3.   Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от другой приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения,

4.5. 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. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

**V. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1.  В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, утвержденным  постановлением администрации г. Щигры Курской области от 15.02.2010г. № 43 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных  учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» могут быть установлены премиипо итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом  качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

      Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)  выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, премия выплачивается в  пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитываются:

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

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-  результаты смотров, конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований;

- 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);

- 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.;

-  участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3.  Премирование осуществляется с учетом Критериев оценки эффективности работы сотрудников ДОУ.  Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

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

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1.  Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно утверждается руководителем.

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

**6.3.  Особенности формирования штатного расписания.**

6.3.1. Вобщеобразовательном учреждении, реализующем программы дошкольного образования предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.3.2. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

**6.4.  Особенности оплаты труда в образовательном учреждении.**

6.4.1. Оплата труда педагогических работников в общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

6.4.2. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответсивии с повышающим коэффициентом за специфику работы и квалификационную категорию, повышающим коэффициентом выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казённые учреждения, в течение первых трех лет работы.

  Педагогам, выполняющим (полностью или частично) в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности педагога, в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временноотсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

     6.4.3.За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

**VII. Заключительные положения**

7.1.В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), 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);

- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения  первичной  профсоюзной  организации  и  ее  выборного органа или представительного органа работников на основании письменного заявления работника.

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

7.3.Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного и местногобюджетов, должны направляться учреждением на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в объеме не менее 70 %, на выплаты стимулирующего характера объем средств должен составлять не менее 30 процентов от средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и местного бюджетов.

7.4 Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам муниципального казенного образовательного учреждения, реализующего образовательные программы начального образования, осуществляются в [порядке](http://internet.garant.ru/document?id=21220601&sub=1000), предусмотренном [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=21220601&sub=0) Администрации Курской области от 24.01.2006 №5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области.

