

## Приложение № 3 к коллективному договору



Согласовано  
Председатель ДК МБДОУ №39  
А.М.Надточиева  
2015г.



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ №39  
В.И.Остапенко  
2015г.

### Положение

**об оплате труда, материальном стимулировании работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида №39**

**муниципального образования Усть-Лабинский район**

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту Положение) разработано с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Оплата труда;
3. Минимальные размеры окладов и порядок их установления;
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
6. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки, доплат по итогам государственной аккредитации учреждения;
7. Порядок и условия премирования работников учреждения;
8. Материальная помощь;
9. Штатное расписание.

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.
- 1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Положение включает:
  - условия оплаты труда;
  - минимальные размеры окладов и порядок их установления;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплаты социальной надбавки, доплат по итогам государственной аккредитации учреждения;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- штатное расписание

## **2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений образования Усть-Лабинского района».

2.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

2.5. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

2.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки оплаты труда работников муниципальных учреждений на 1 декабря 2008 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.9. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в рублях Российской Федерации, в денежной форме.

2.10 Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, «10» и «25» числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет с использованием сберегательной книжки.

### **3. Минимальные размеры окладов и порядок их установления**

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3950,00 рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4552,00рублей
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	6723,00рублей

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются заведующим Учреждения, в случае отсутствия - лицом, исполняющим обязанности заведующего на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий Учреждением самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к постановлению главы муниципального образования Усть-Лабинский район «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений

образования Усть-Лабинского района» № 2989 от 11 декабря 2008 года (далее по тексту Постановление).

3.3. Оплата труда медицинских, а также других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Усть-Лабинском районе.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1. настоящего Положения производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района, утвержденными правовым актом исполнительно распорядительным органом муниципального образования Усть-Лабинский район.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда) определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к вышеназванному Постановлению.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Настоящим положением предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

4.5. Настоящим положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 1) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

4.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается с учетом:  
- стабильно высоких показателей результативности работы, высоких академических и творческих достижений включающих в себя:

Наименование должности	Критерии
------------------------	----------

<p><i>Педагогический персонал.</i></p> <p>Старший воспитатель</p>	<p><b>1. Продуктивная организация работы методического кабинета:</b></p> <p>1.1. высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации ДОУ;</p> <p>1.2. использование разнообразных форм методической работы с кадрами, их эффективность;</p> <p>1.3 высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса и инновационной деятельности;</p> <p>1.4. поддержание благополучного психологического климата в коллективе;</p> <p>1.5. высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.</p> <p><b>2. Компетенция самоорганизации и самообразования:</b></p> <p>2.1. продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ;</p> <p>2.2. обобщение и представление своего опыта по освоению и внедрению в ДОУ ФГОС;</p> <p>2.3 публикация в научных, профессиональных изданиях и т.п.;</p> <p>2.4. подготовка педагогов ДОУ к участию в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях;</p> <p>2.5. своевременность и качество оформления документации.</p> <p><b>3. За общественную работу</b> (председатель ПК, инспектор по охране прав детства, уполномоченный по охране труда, ответственный за антитеррористическую безопасность).</p>
---	--

<p><b>Воспитатель</b></p>	<p><b>1. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей:</b></p> <p>1.1. индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;</p> <p>1.2. отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дней (низкий уровень заболеваемости);</p> <p>1.3. Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.).</p>
	<p><b>2. Компетенция самоорганизации и самообразования:</b></p> <p>2.1. продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДООУ;</p> <p>2.2. обобщение и представление своего опыта по освоению и внедрению в ДООУ ФГОС;</p> <p>2.3 публикация в научных, профессиональных изданиях и т.п.;</p> <p>2.4. участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях;</p> <p>2.5. своевременность и качество оформления документации;</p> <p>2.6 за отсутствие в соответствующем периоде дней нетрудоспособности.</p>
	<p><b>3. Инновационная деятельность педагога:</b></p> <p>3.1 разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик, направленных на развитие ДООУ, повышение его авторитета, имиджа;</p> <p>3.2 освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения.</p> <p><b>4. Формирование социальных и поликультурных компетенций:</b></p> <p>4.1. организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями.</p> <p><b>5. Эффективная и безопасная организация предметно- развивающего пространства в групповых помещениях, музыкальном и спортивном зале.</b></p>
<p><b>Музыкальный руководитель</b></p>	<p><b>1. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей:</b></p> <p>1.1. индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление</p>

	<p>физического и психического здоровья;</p> <p>1.2. развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.).</p> <p><b>2. Компетенция самоорганизации и самообразования:</b></p> <p>2.1. продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ;</p> <p>2.2. обобщение и представление своего опыта по освоению и внедрению в ДОУ ФГОС;</p> <p>2.3 публикация в научных, профессиональных изданиях и т.п.;</p> <p>2.4. участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях;</p> <p>2.5. своевременность и качество оформления документации;</p> <p>2.6. эффективная и безопасная организация предметно-развивающего пространства в музыкальном зале;</p> <p>2.7. за отсутствие в соответствующем периоде дней нетрудоспособности.</p> <p><b>3. Социальные и коммуникативные компетенции:</b></p> <p>3.1 организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями;</p> <p>3.2. удовлетворенность родителей результатами музыкального развития детей.</p>
Учитель-логопед	<p><b>1. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей (выравнивание речевого и психофизического развития детей):</b></p> <p>1.1. индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья.</p> <p><b>2. Компетенция самоорганизации и самообразования:</b></p> <p>2.1. продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ;</p> <p>2.2. обобщение и представление своего опыта по освоению и внедрению в ДОУ ФГОС;</p> <p>2.3 публикация в научных, профессиональных изданиях и т.п.;</p> <p>2.4. участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях;</p> <p>2.5. своевременность и качество оформления документации;</p> <p>2.6. организованная предметно-пространственная развивающая среда в кабинете обеспечивает максимальную реализацию образовательного</p>



	<p>потенциала пространства и материалов, оборудования и инвентаря для развития детей в соответствии с особенностями и потребностями каждого ребенка, охраны и укрепления их здоровья, учёта особенностей и коррекции недостатков их развития;</p> <p>2.7. за отсутствие в соответствующем периоде дней нетрудоспособности.</p>
	<p><b>3. Социальные и коммуникативные компетенции:</b></p> <p>3.1 организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями;</p> <p>3.2. удовлетворенность родителей результатами речевого развития.</p>
<p><b>Учебно-вспомогательный персонал:</b> <b>младший воспитатель</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в общих мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовке помещений к праздникам);</li> <li>- расширение зон обслуживания;</li> <li>- за помощь воспитателю в организации воспитательно - образовательного процесса;</li> <li>- за создание условий для сохранения жизни и здоровья воспитанников.</li> </ul>
<p><b>Заведующий хозяйством</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная подготовка и проведение годовой инвентаризации;</li> <li>- качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения;</li> <li>- осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий;</li> <li>- качественная подготовка к новому учебному году;</li> <li>- своевременное и качественное ведение документации и предоставление отчетности;</li> <li>- заключение договоров, результативность работы с поставщиками;</li> </ul>
<p><b>Обслуживающий персонал:</b> <b>кастелянша</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-выполнение особо срочных, важных работ;</li> <li>- обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей Учреждения.</li> </ul>
<p><b>уборщица служебных помещений</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за проведение ремонтных работ в помещениях ДОУ;</li> <li>- выполнение особо срочных, важных работ.</li> </ul>
<p><b>дворник</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения: обрезка деревьев, покос травы;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная уборка крупного мусора с территории Учреждения, за проведение ремонтных работ в помещениях ДОУ;</li> <li>- выполнение особо срочных, важных работ.</li> </ul>
<b>машинист по стирке белья и ремонту спецодежды</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная работа по обеспечению длительной сохранности имущества и материальных ценностей Учреждения;</li> <li>- выполнение особо срочных, важных работ.</li> </ul>
<b>водитель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний.</li> </ul>
<b>механик</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, своевременное прохождение технического осмотра автотранспорта;</li> <li>- выполнение особо срочных, важных работ.</li> </ul>
<b>рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий, качественная подготовка к новому учебному году;</li> <li>- выполнение особо срочных, важных работ.</li> </ul>
<b>делопроизводитель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов;</li> <li>- обеспечение сохранности документов Учреждения;</li> <li>- качественная подготовка к новому учебному году;</li> <li>- ведение табеля учета рабочего времени сотрудников;</li> <li>- ведение документации по детям и персоналу.</li> </ul>
<b>старшая медицинская сестра</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация качественного питания воспитанников, результативность в работе с организаторами питания;</li> <li>- качественное ведение документации, контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра сотрудниками и ведением медицинских книжек.</li> </ul>
<b>сторож</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей Учреждения;</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.</li> </ul>
<b>сторож (вахтер)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей Учреждения;</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.</li> </ul>

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении.

Стимулирующая надбавка сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена.

4.6.1. Стимулирующие выплаты педагогических работников (стимулирующая надбавка по итогам работы за месяц) - размер, порядок и условия применения которых определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются в абсолютном значении.

Стимулирующие выплаты зависят от результатов работы педагогических работников за конкретный период (месяц) и устанавливаются ежемесячно в соответствующем порядке на основании следующих критериев оценки деятельности:

Наименование должности	Критерии
Педагогические работники:  воспитатель, музыкальный руководитель, учитель- логопед, старший воспитатель	1. Применение в работе учебно- методических материалов инновационного характера.
	2. Осуществление информационно- методической и издательской деятельности (буклеты, бюллетени, методические сборники, публикации в интернете и СМИ).
	3. Создание и ведение системы мониторинга учебно- воспитательной деятельности и оценки качества знаний, умений и навыков воспитанников в целях повышения качества учебно- воспитательного процесса.
	4. Подготовка и проведение общесадовских мероприятий.
	5. Высокая исполнительская дисциплина.
	6. Организация выставок, конкурсов.
	7. Выполнение особо срочных, важных работ.
	8. Сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации.
	9. Осуществление рейдов по реализации закона Краснодарского края №1539.
	10. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ среди родителей.
	11. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.
	12. Активная работа по размещению материалов на сайте.
	13. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, а также другим

работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.6 и 4.7 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему работы, нагрузки (педагогической работы).

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в сельской местности.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда — устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации; работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в % от оклада - до 24%, но не менее 4%:

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

5.5. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25 %.

5.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу, ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» утвержденным Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах:

- воспитателям за работу с детьми коррекционных групп – 20%;
- музыкальным руководителям за работу с детьми коррекционных групп – 20%;
- учителю-логопеду - 20%;
- младшим воспитателям за работу с детьми коррекционных групп – 15%;

5.8. Доплата за работу за ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 %. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим 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 часовой 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 часовой части оклада

(должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально объему работы, установленной нагрузке (педагогической работе).

## **6. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки, доплат по итогам государственной аккредитации учреждения**

6.1. Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района», постановлению главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 мая 2005 года № 902 «О дифференцированном финансировании по результатам аттестации и государственной аккредитации дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с последующими изменениями и дополнениями с целью материальной поддержки молодых специалистов, а также педагогических и медицинских сотрудников работникам Учреждения устанавливаются следующие социальные выплаты:

-с целью привлечения молодых специалистов в муниципальные образовательные учреждения, а также социальной поддержки и материального стимулирования их труда устанавливается социальная надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам в размере 300 рублей в месяц.

- по результатам проведения государственной аккредитации муниципального дошкольного образовательного учреждения производить независимо от размера доплат и надбавок, имеющих стимулирующий и компенсационный характер, доплату всем работникам в следующих размерах:

1) при присвоении учреждению статуса Центра, Учреждения 1 категории педагогическим и медицинским работникам в размере 15 % от оклада, младшему обслуживающему персоналу в размере 10 % от оклада;

2) при присвоении учреждению статуса Учреждения 2 категории педагогическим и медицинским работникам в размере 10 % от оклада, младшему обслуживающему персоналу в размере 5 % от оклада.

6.2. Доплаты при присвоении учреждению статуса производятся при наличии приказа по итогам государственной аккредитации и свидетельства о государственной аккредитации.

## **7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего 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.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 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;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## **8. Материальная помощь**

8.1. За счет экономии фонда оплаты труда учреждение работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска (не более двух должностных окладов);
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца подтвержденной непрерывным листком нетрудоспособности (не более двух должностных окладов);
- юбилеем (50, 55 и 60 лет) (не более двух должностных окладов);

- при увольнении в связи с уходом на пенсию (не более двух должностных окладов);

- со смертью работника (родным, по их письменному заявлению, подтвержденному справкой о смерти) (не более двух должностных окладов).

8.2. Материальная помощь устанавливается приказом заведующего на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюзного органа работников Учреждения.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается заведующим учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа работодателя по согласованию с отраслевым органом муниципального образования в ведении, которого находятся Учреждения.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты,



установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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