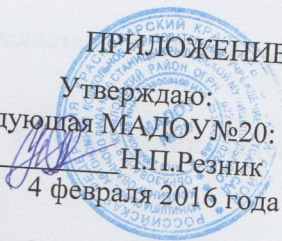


Согласовано:  
председатель ПК МАДОУ №20:  
И.И.Кулик  
4 февраля 2016 года



ПРИЛОЖЕНИЕ №6  
Утверждаю:  
заведующая МАДОУ №20:  
Н.П.Резник  
4 февраля 2016 года



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАДОУ №20

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда МАДОУ №20 разработано на основании постановления № 115 от 30.03.2010 года «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Крыловский район от 18 декабря 2008 года №861 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования муниципального образования Крыловский район»
- 1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда МАДОУ №20 (далее – Учреждение).
- 1.3. Положение включает:
  - перечень видов выплат компенсационного характера;
  - перечень видов выплат стимулирующего характера;
  - согласование с профсоюзным комитетом Учреждения.
- 1.4. 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.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на 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.
- 1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 1.7. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.
- 1.8. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.
- 1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть

уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых

показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАДОУ № 20 может быть предусмотрено 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) за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. 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, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается локальными актами Учреждения 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.

3.3. 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу 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 (в процентах от оклада):

7,5 % – 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 рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

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

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливают:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

4.1. Оплата труда работников МАДОУ №20, занятых на тяжелых

работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены 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;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации..

4.3. 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.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон.

4.5. 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.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.



4.8. Повышенная оплата 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 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.

4.9. 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.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

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

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Постановлением главы муниципального образования Крыловский район в муниципальных учреждениях могут быть установлены премии: по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год); за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы.

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.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, девять 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 за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), 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.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в пределах выделенного фонда оплаты труда:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, 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.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно 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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются соответствующим главным распорядителем бюджетных средств муниципального образования Крыловский район.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано учреждение: воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель – логопед, инструктор по физической культуре.

7.3. Главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Крыловский район, в ведении которого находится муниципальное Учреждение, может устанавливать руководителю этого Учреждения выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3,5 настоящего Положения.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного

бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находятся Учреждение.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание Учреждения формируется руководителем Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и утверждается руководителем главного распорядителя бюджетных средств - Управлением образования муниципального образования Крыловский район.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения, предоставленного главному распорядителю бюджетных средств.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом Учреждения.

8.4. 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.

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

8.6. Управление образования администрации МО Крыловский район, в ведении которого находится МАДОУ№20, устанавливает предельную долю фонда оплаты труда работников вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда МАДОУ№20.

Принято на собрании трудового коллектива,  
протокол№1 от 3 февраля 2016 года

Согласовано:  
председатель ПК  
\_\_\_\_\_Кулик И.И.  
17 мая 2016 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ№7  
Утверждаю:  
заведующий МАДОУ №20  
\_\_\_\_\_Резник Н.П.  
17 мая 2016 г.



**Положение  
о премировании и материальной помощи  
работников МАДОУ №20.**

1.Общая часть

1.1.Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №20 станицы Крыловской муниципального образования Крыловский район (далее - Учреждение) в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», согласно Уставу Учреждения, Коллективному договору Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края с целью усиления социально- экономической работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2.Премирование осуществляется из фонда оплаты труда и при условии экономии фонда оплаты труда.

1.3.Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на заседании.

1.4.Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2.Порядок премирования

2.1.Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании приказа заведующей в следующих случаях:

- к праздничным и юбилейным датам (55 лет, 60 лет);
- по итогам года;
- к юбилейной дате непрерывного педагогического стажа работы в МАДОУ№20(25, 30, 35, 40, 45, 50 лет);
- тяжелая жизненная ситуация;
- длительная болезнь работника;
- в связи с уходом на заслуженный отдых.

2.2. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за квартал, полугодие, год при наличии средств в фонде оплаты труда.

2.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующей;
- награждение почётной грамотой Учреждения;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой управления образования;

- ходатайство о награждении Почётной грамотой Департамента образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой Минобразования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почётного звания.

2.4. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующая Учреждением, она же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующая Учреждением оформляет приказом.

2.6. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.7. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявления творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых Учреждением;
- большой объём дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами;
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами;
- бережное отношение к имуществу Учреждения;
- использование инноваций в работе.

2.8. Доплаты за снижение заболеваемости и выполнение плана по детодням устанавливаются по выполнении принятых Общим собранием трудового коллектива показателей за предыдущий месяц и выплачиваются в заработную плату за месяц, следующий за отчётным.

2.9. При условии доплаты за снижение заболеваемости согласно Положению об оплате труда сотрудников МАДОУ №20 учитываются

следующие показатели:

2.9.1. Для воспитателей и младших воспитателей, работающих на группах:

- общее количество дней, пропущенных по болезни воспитанниками группы, не превышает 15 (количество случаев заболеваемости не более 3);

- повторные больничные с интервалом в 1-2 дня не засчитывается, считаются одним случаем заболеваемости и относятся на счёт халатного отношения со стороны работников медицинского учреждения, выписавших недолеченного ребёнка;

- не учитывается пропуски воспитанников в связи с хроническими заболеваниями, заболевания гриппом во время эпидемии, пропуски по причине инфекционных болезней, переносимых воздушно-капельным путём (ветряная оспа, краснуха, скарлатина и др.), полученных не по вине работников Учреждения;

- не учитываются справки о болезни воспитанника во время нахождения на домашнем режиме, в отпуске.

2.9.2. Для заведующей:

- если наблюдается общее снижение заболеваемости воспитанников (по случаям) по сравнению с предыдущим месяцем;

- наблюдается снижение заболеваемости воспитанников (по детодням) по сравнению с предыдущим месяцем.

2.9.3. Для инструктора по физической культуре:

- если наблюдается общее снижение заболеваемости воспитанников дошкольных групп, с которыми он работает (по случаям и детодням), по сравнению с предыдущим месяцем.

2.10. При установлении доплаты за выполнение плана по детодням согласно Положению об оплате труда сотрудников МАДОУ№20 учитываются следующие показатели.

2.10.1. Для воспитателей и младших воспитателей:

- ясельной и первой младшей групп – при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 70% - среднемесячная посещаемость не менее 16 воспитанников;

- второй младшей и средней групп – при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 70% - среднемесячная посещаемость не менее 17 воспитанников;

- старшей и подготовительной к школе групп – при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 70% - среднемесячная посещаемость не менее 18 воспитанников.

2.10.2. Для заведующей:

- при выполнении плана по детодням на 70% и более в среднем по Учреждению.

2.11. При нарушении трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогулы и т.д.), неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в

работе всего трудового коллектива – премия за отчётный период не выплачивается.

2.12. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.13. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчётным периодом.

Порядок выплаты материальной помощи.

3.1. Материальная помощь выписывается работнику МАДОУ по его заявлению в случаях:

- тяжелой жизненной ситуации;
- в связи с тяжелой болезнью;
- в связи со смертью близких.

3.2. Размеры материальной помощи устанавливаются заведующим Учреждения и утверждаются приказом по Учреждению.

Принято Общим собранием трудового коллектива  
МАДОУ №20  
17 мая 2016 г.