

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 56»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОАРМЕЙСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

«13» января 2016г.

№18

поселок Полтавский

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного  
учреждения «Детский сад № 56»**

В целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и в соответствии с Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 12 декабря 2014 года № 3068-КЗ «О краевом бюджете на 2015 год и на плановый период 2016-2017 годов», на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 октября 2014 года № 1131 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О ведении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановление администрации муниципального образования Красноармейский район от 17 декабря 2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование», и руководствуясь Уставом муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56», утвержденного приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район от «25» февраля 2015 г. №209 «Об утверждении Устава в новой редакции», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56» (приложение).
2. Ознакомить с данным приказом работников бюджетного учреждения.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в законную силу с момента его подписания.

Заведующий  
Муниципального дошкольного  
бюджетного образовательного  
учреждения «Детский сад № 56»



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 56»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОАРМЕЙСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

«26» сентября 2016г.

№42

поселок Полтавский

**О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56»**

В целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и в соответствии с Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 12 декабря 2014 года № 3068-КЗ «О краевом бюджете на 2015 год и на плановый период 2016-2017 годов», на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 октября 2013 года № 1131 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О ведении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановление администрации муниципального образования Красноармейский район от 17 декабря 2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование», и руководствуясь Уставом муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56», утвержденного приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район от «25» февраля 2015 г. №209 «Об утверждении Устава в новой редакции», п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56» в части п.5.8 - Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада/должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (приложение).

2. Ознакомить с данным приказом работников бюджетного учреждения.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в законную силу с момента его подписания.

Заведующий  
Муниципального дошкольного  
бюджетного образовательного  
учреждения «Детский сад № 56»





ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу заведующего  
МДБОУ «Детский сад № 56»  
от 26 сентября 2016 года №

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**Муниципального дошкольного бюджетного**  
**образовательного учреждения «Детский сад № 56»**  
**поселок Полтавский**  
**муниципального образования Красноармейский район**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56» муниципального образования Красноармейский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и в соответствии с Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 12 декабря 2014 года № 3068-КЗ «О краевом бюджете на 2015 год и на плановый период 2016-2017 годов», на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 октября 2013 года № 1131 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О ведении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановление администрации муниципального образования Красноармейский район от 17 декабря 2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56» муниципального образования Красноармейский район.

1.3. Положение включает в себя:

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;



государственных гарантий по оплате труда;  
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования с муниципальной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарных год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается при наличии средств на материальное обеспечение.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников образовательных учреждений индексируются два раза в год нормативно правовым актом муниципального образования Красноармейский район.

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 и 1.1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование».

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование».

2.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование».

2.9. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму объема педагогической работы, т.е. 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп, педагогу - психологу, социальному педагогу, старшему воспитателю; учителю-логопеду – 20 ч. педагогической работы в неделю, воспитателю логопедической группы – 25 ч педагогической работы в неделю, 30 ч. педагогической работы в неделю инструктору по физической культуре, педагогу дополнительного образования – 18 ч., музыкальному руководителю – 24 ч.

2.10. Продолжительность рабочего времени административного, вспомогательно-технического персонала-36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин.

### **3.Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

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

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующем порядке:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой 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.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается в следующем порядке:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.3.1. В учреждении предусмотрено также установление работникам стимулирующих надбавок, согласно «Положению о материальном стимулировании работников Муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 56» муниципального образования Красноармейский район».

3.4. Положением об оплате труда и стимулирования работников образовательного учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального образовательного учреждения.

3.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

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 базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей),



позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

#### 4. Иные стимулирующие выплаты

4.1. Локальными нормативными актами могут быть предусмотрены и иные стимулирующие выплаты и доплаты отдельным категориям работников.

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

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников.

Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании аттестации рабочих мест.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и 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 коррекционных группах и классах;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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 – до 24%.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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 муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельской местности, к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

5.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в образовательном учреждении устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование».

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

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада/должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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.

5.9. 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 базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового

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 последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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 базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой 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).

## **6.Порядок и условия премирования работников**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Муниципальном дошкольном бюджетном образовательном учреждении «Детский сад № 56» муниципального образования Красноармейский район могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);  
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 работников.

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

При премировании учитывается:

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

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 базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой 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.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до пяти 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.

6.4. 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 базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы. 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.

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

6.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.

6.8. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренное планом финансово – хозяйственной деятельности на текущий год.

6.9. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения на заседании Совета педагогов при условии выполнения годовых задач, качества работы.

6.10. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается сотрудникам, проработавшим полный календарный год.



Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

### **7. Материальная помощь.**

7.1. Материальная помощь работнику может оказываться в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма и др.) в личной жизни работника.

7.2. Из фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

### **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание образовательных учреждений формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые 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.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем и соответствовать фонду оплаты труда.

### **9. Выплата заработной платы.**

9.1. Заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.2. Выплата заработной платы сотрудников производится 2 раза в месяц-25 и 10 числа на расчётные счета, предоставленные сотрудниками.