

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка»

Текучева / Текучева Д.Г.

«03» июля 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка»

Стекольников / Стекольников А.В.

Приказ № 25 от «03» июля 2020 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАЛИВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального района Волгоградской области» утвержденного приказом отдела по образованию администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области № 151 от 10.08.2018 г

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (далее - Учреждение), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников Учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, отдела по образованию администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат

компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии таковой), в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Учредителем.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер . подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором.

## **2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения устанавливаются в соответствии с [Приложением № 1](#) к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно [Приложению № 2](#) к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического

работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В пределах фонда оплаты труда размер почасовой оплаты труда определяется с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных Учредителем;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- установленных повышающих коэффициентов.

2.2.1 Конкретные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяется путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и не включенного в профессиональные квалификационные группы и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и не включенного в профессиональные квалификационные группы на величину повышающего коэффициента.

2.2.2. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам образовательных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (классность);

- повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

2.2.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,05.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

2.2.4. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке повышающий коэффициент за работу в

сельской местности в размере 0,25.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

«Должности педагогических работников»,

«Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»,

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2, 3, 4 уровень),

«Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

2.2.5. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

2.2.6. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

2.2.7. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и не включенного в профессиональные квалификационные группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, Октябрьского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательного Учреждения:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых образовательное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по проведению занятий по физкультуре с воспитанниками, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.5.2. Заработная плата устанавливается при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной Учредителем. Но может быть пересмотрена по состоянию на 01 января в случае существенного изменения численности воспитанников.

2.5.4. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены учебных занятий, оплата за это время не производится.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное Учреждение.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы

фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем вторым подпункта 2.1 настоящего Положения.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иным особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу; (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указам Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиям\* труда, устанавливаются в следующих размерах:

работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 % (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных

для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата 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, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника Учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % от оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно [Приложению № 3](#) к настоящему Положению

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за качественно выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 %;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 %;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 %;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 %;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет ;

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия;
- 5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единые принципы, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 3 и Положением о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 4.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

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 областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 3.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по Учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок приказом по Учреждению по решению работодателя:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплаты работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6 Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 %;

свыше 15 лет - 10 %.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы: является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты. Выплаты устанавливаются в соответствии с [Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 3.](#) и [Положением о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 4.](#)

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать - 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются [Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 3](#) и [Положением о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 4.](#)

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности качества работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с Учредителем.

4.11. Молодым специалистам, работающим в Учреждении, расположенном в сельских поселениях и рабочих поселках, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от' 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в

областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки — пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки

## **5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.**

5.1. Зарплата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности от 1 до 5;

при штатной численности от 2500 единиц - в кратности от 1 до 8;

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации ( в том числе

руководителей организации), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 45 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

при штатной численности работников организации от 45 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения

5.6. К должностным окладам руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 2.2.4. настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, предусмотренных пунктами 2.2.4. настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, предусмотренных пунктами 2.2.4. настоящего Положения.

5.7. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно- управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации

5.9. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

5.10. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении руководителю персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем Учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.10.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05

3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): от 100000 до 500000 от 500001 до 1000000	0,05 0,1
----	---	---	-------------

5.10.2 Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в Учреждении» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.11. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в

которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации)

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившей нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

\* Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела по образованию администрации Октябрьского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых *Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области Приложение № 5.*

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов работника Учреждения в расчете на год.

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

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях, и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим Учреждением.

7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются заведующим Учреждением.

7.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":  <i>помощник воспитателя</i>	9909
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" <u>1 квалификационный уровень:</u> <i>инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,</i> <u>3 квалификационный уровень:</u> <i>воспитатель, педагог-психолог</i> <u>4 квалификационный уровень:</u> <i>старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>	10100 10200 10250
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала" <u>3 квалификационный уровень:</u> <i>медицинская сестра</i>	12075
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии	

3.1.	<p>с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")</p> <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":</p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u>  <i>заведующий хозяйством,</i></p>	11682
3.3.	<p>"Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u>  <i>без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик, специалист по связям с общественностью, энергетик</i></p> <p><u>2 квалифицированный уровень:</u>  <i>должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</i></p> <p><u>3 квалификационный уровень:</u>  <i>должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</i></p> <p><u>4 квалификационный уровень</u>  <i>должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</i></p> <p><u>5 квалификационный уровень</u>  <i>главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера</i></p>	<p>12516</p> <p>12621</p> <p>12725</p> <p>12829</p> <p>13247</p>
4.1.	<p>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г- N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")</p> <p>Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":</p> <p><u>1 квалификационный уровень:</u>  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  <i>дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар.</i></p> <p><u>2 квалификационный уровень:</u>  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено</p>	<p>8240</p> <p>9387</p>

	присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	
--	---	--

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

### РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада)(рублей)
1.	2	3
2.	Начальник отдела, руководитель службы	15645
3.	Заместитель начальника отдела, заведующий сектором	13559
4.	Главный специалист	13247
5.	Ведущий специалист	12829
6.	специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, специалист, системный администратор, специалист по противопожарной профилактике	12516
7.	Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА), мастер зеленого хозяйства, мастер ремонтно-строительного участка	11995
8.	Сурдопедагог, тифлопедагог	10250
9.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сварщик, монтажник санитарно-технического оборудования, специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи	9387
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8240

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАЛИВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Положение об условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными заместителем Министра образования и науки Российской Федерации 18.06.2013 г., с учетом иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера педагогическим и другим работникам и определяет их виды, порядок и условия установления.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка» (далее – Учреждение).

#### **2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

2.1. В целях поощрения работников Учреждения за качественно выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 %;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 %;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 %;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 %;

- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет ;
- 4) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

2.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

2.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается заведующим Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. Решение о распределении выплат стимулирующего характера работникам принимает Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

3.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующего МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка».

3.2.1. В состав Комиссии входят заведующий Учреждением, председатель профсоюзной организации, педагогические и иные работники Учреждения, состав комиссии менее 5 человек.

3.2.2. Председателем Комиссии является заведующий МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка».

3.2.3. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

3.2.4. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

3.3. Основные функции Комиссии:

- оценивает качество и результативность труда работников за – установленный данным Положением период (I полугодие и II полугодие учебного года) на основании критериев, показателей и установленных форм мониторинга профессиональной деятельности работников, установленных приложениями к настоящему Положению;

- устанавливает соответствие результатов мониторинга профессиональной – деятельности, представленных работниками, фактическим результатам работы работников; производит подсчет баллов по каждому работнику за период, по – результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера;

- производит расчет в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности;

- производит расчет в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику установленные в процентном отношении к окладу.

3.4. Установленная каждому сумма выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующего Учреждением.

3.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно вместе с выплатой заработной платы.

3.6. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. работнику, отработавшему неполное полугодие в связи с болезнью, увольнением (по причинам: перевод на другое место работы, поступление на учебу, выход на пенсию, призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу), а также вновь поступившему на работу стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время в отчетном периоде.

3.7. Для установления выплат стимулирующего характера работники Учреждения самостоятельно предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат документы, подтверждающие их право на установление данных выплат в срок с 1 августа по 20 августа текущего года.

3.8. Комиссия в пределах своей компетенции и в рамках работы по установлению стимулирующих выплат использует личные дела работников и предоставленные работниками документы.

#### 4. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

##### 4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения:

###### 4.1.1. Надбавка за интенсивность.

а) за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за сложность и напряженность устанавливается по должности воспитатель, помощник воспитателя в процентном отношении к окладу.

Показатели	%	
	Воспитатель	Помощник воспитателя
ВОЗРАСТНАЯ КАТЕГОРИЯ ДЕТЕЙ / НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУППЫ		
Младшая группа (от 1 года до 3 лет) более 15 человек	15%	10 %
Группы детей дошкольного возраста (от 3 до 8 лет) более 20 человек	10%	5%

б) Выплата за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения устанавливается педагогическим работникам, при условии предоставления подтверждающих документов по следующим показателям;

Показатели проявления результативности деятельности педагогического работника	Баллы
1. Участие <b>педагога</b> в методических объединениях (сумма баллов по количеству участия (справка, приказ подтверждающая участие) Уровень: Районный (+1) Областной (+2) Федеральный (+3)	
2. Участие <b>педагога</b> в конкурсах, олимпиадах и т.д (грамоты, дипломы отражающие <b>результат</b> ) Уровень:	

<b>Показатели проявления результативности деятельности педагогического работника</b>	<b>Баллы</b>
ДОО (+0) Районный (+1) Областной (+2) Федеральный (+3)	
3. Результат участия <b>педагога</b> в конкурсах (грамоты, дипломы и т.д.) 1 место (+3) 2 место (+2) 3 место (+1)	
4. Участие <b>воспитанников</b> в конкурсах, олимпиадах и т.д. (грамоты, дипломы отражающие <b>результат</b> ) Уровень: ДОО (+0) Районный (+1) Областной (+2) Федеральный (+3)	
5. Результативность участия <b>воспитанников</b> (баллы проставляются при наличии 1 и более участника занявшего призовые места) 1 место (+3) 2 место (+2) 3 место (+1)	
6. Наличие печатных трудов ( подтверждающие документы: сертификат, свидетельство и т.д.) Имеет (+1) Не имеет (+0)	
7. Наличие собственного сайта подтверждающие документы: сертификат, свидетельство и т.д.) Имеет (+1) Не имеет (+0)	
8. Наполненность сайта Обновляется (+1) Не обновляется (0)	
9. Наличие публикаций (подтверждающие документы: сертификат, свидетельство и т.д.) Имеет (+1) Не имеет (+0)	
10. Взаимодействие с родителями воспитанников. (оценивается по результатам анкетирования родителей в конце учебного года) 1 место (+3) 2 место (+2) 3 место (+1) Все последующие (+0)	
<b>Сумма баллов (максимальная 37 баллов)</b>	
<b>Итого %</b>	

% баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
%	1	3	4	5	7	8	9	11	12	14	15	16	18	19	20	22	23	23	24	24	26	27	28	30	31	32	34	35	36	38	39	41	42	43	45	46	47	49	50

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу(должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается:

а) Педагогические работники:

Критерии	Ф.И.О.
	Должность
<b>ОБРАЗОВАНИЕ</b>	1....
высшее педагогическое (+5)	
высшее непедагогическое (+4)	
среднее специальное педагогическое (+3)	
среднее специальное непедагогическое (+2)	
Профессиональная подготовка/переподготовка не мене 260 часов по занимаемой должности (+1)	
<b>ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ</b>	
Курсы повышение квалификации не менее 72 часов за последние 3 года. (+2)	
Курсы повышение квалификации менее 72 часов за последние 3 года. (+1)	
<b>АТТЕСТАЦИЯ</b>	
Высшая квалификационная категория(+3)	
Первая квалификационная категория (+2)	
Соответствие занимаемой должности (+1)	
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТЫ</b>	
Стаж работы до 1 год (+1)	
Стаж работы от 1 года до 5 лет (+2)	
Стаж работы от 5 лет до 10 лет (+3)	
Стаж работы от 10 лет до 15 лет (+4)	
Стаж работы более 15 лет (+5)	
<b>Сумма баллов (максимальная 16 баллов)</b>	
<b>Итого %</b>	

<b>Баллы</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
--------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

%	6	13	19	25	31	38	44	50	56	63	69	75	81	88	94	100
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

б) Медицинский персонал

Критерии	Ф.И.О.
	Должность
<b>ОБРАЗОВАНИЕ</b>	<b>1</b>
Высшее (+2)	
Среднее специальное (+1)	
Курсы повышения квалификации за последние 3 года (+1)	
<b>АТТЕСТАЦИЯ</b>	
высшая квалификационная категория(+2)	
Первая квалификационная категория (+1)	
<b>СТАЖ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ</b>	
Стаж работы до 1 год (+1)	
Стаж работы от 1 года до 5 лет (+2)	
Стаж работы от 5 лет до 10 лет (+3)	
Стаж работы от 10 лет до 15 лет (+4)	
Стаж работы более 15 лет (+5)	
<b>Сумма баллов (максимальная 10 баллов)</b>	
<b>Итого %</b>	

Баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
%	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику приказом по учреждению по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада).

#### 4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя до 50%.

а) за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

б) за отсутствие претензий к результатам выполнения работ до 35 %;

в) за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации:

- обеспечение своевременного размещения информации и документов на сайте учреждения 20%;

- обеспечение своевременной корректировки информации на портале «Сетевой город. Образование» - 20%;

- психолого - педагогическое консультирование – 15 %

в) Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплаты работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.2.2. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.1. - 4.2. настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда Учреждения соответствующей категории работников, не должен превышать 250 % оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.3. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 %;

свыше 15 лет -10 %.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы: является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.5. Ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

Молодым специалистам работающим в Учреждении устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N964-ОД).

4.6. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.7. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за категорию) устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки.

## **5. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.**

6.1. С момента подписания протокола заседания Комиссии в течение 3 дней работник имеет право подать апелляцию о несогласии с оценкой эффективности его деятельности.

6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием нарушений конкретных пунктов Положения, по которым возникли разногласия.

6.3. На основании поданной апелляции Комиссия в срок не позднее 7 рабочих дней со дня подачи апелляции дает аргументированный ответ по результатам проверки.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

6.1. Срок действия данного положения не ограничен.

6.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения.

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАЛИВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (далее Учреждение) и определяет условия, размер и порядок премиальных выплат работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение водится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально - технической базы, повышения качества образовательно- воспитательного процесса, а также для закрепления в дошкольном образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм за счет экономии фонда заработной платы.

1.5. Премирование работников Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

#### **2. ВИДЫ ПРЕМИЙ И ИХ МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР.**

2.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 % должностного оклада, за год - 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

## 2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

2.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

## 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ.

3.2. Предложение о виде премирования выносит заведующий Учреждением, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

3.2. Решение о видах премии и конкретных её размерах для каждого работника принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения председателя профсоюзной организации учреждения. Комиссия имеет право при необходимости внести дополнительные критерии оценки качества и результативности работы, при условии аргументированного обоснования предложенного критерия.

3.3. Решение о виде и размере премирования работников заведующий Учреждением оформляет приказом в пределах фонда стимулирующих выплат.

3.4. Премия по итогам работы (за квартал, год).

3.4.1. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.4.2. Основными условиями премирования являются:

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

3.4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени и занимаемой штатной единице.

3.4.4. Премирование работников производится по следующим показателям:

1) Педагогические работники (воспитатели, педагог-психолог, музыкальный руководитель) за:

- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;

- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж детского сада у родителей, общественности;

- эффективное использование здоровьесберегающих технологий;

- применение в образовательной деятельности информационных технологий;

- эффективную работу по методической теме детского сада;

- высокое качество методической работы;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);

- организацию сотрудничества с родителями;

- оформительские работы в детском саду;

- результативную работу по адаптации воспитанников;

- профессиональную ответственность;

- подготовку информационных материалов для сайта детского сада;

- дополнительные занятия с воспитанниками;

- проведение работы по дополнительным образовательным программам;

- подготовку обучающихся к олимпиадам.

2.) Старшему воспитателю за:

- высокое качество выполнения плана внутрисадовского контроля, плана воспитательной работы;

- высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении детского сада;

- высокий уровень аттестации педагогических работников ;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- качественную организацию профилактической работы;

- высокий уровень исполнительской дисциплины.

3) Обслуживающему персоналу за:

- качественное проведение генеральных уборок;

- высокое качество работы;

- увеличение объема выполняемых работ;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

### 3.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

К особо важным и срочным работам относятся:

- подготовка и проведение внеплановых общесадовских мероприятий;
- подготовка внеплановых сводных отчетов;
- успешное прохождение обучения по направлению руководителя;
- участие в благоустройстве территории учреждения.

### 3.6. Единовременная премия.

Может выплачиваться работникам:

- в связи с профессиональным праздником (День воспитателя и всех дошкольных работников);
- в связи с юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет);
- в связи с уходом на заслуженный отдых;
- персональное участие работников и специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах, Грантах, открытых мероприятиях на федеральном, региональном и районном уровне с целью презентации и обмена опытом.

3.7. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии неснятых дисциплинарных взысканий.

3.8. Премии работникам всех категорий снижаются на 30% при наличии невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями, при отсутствии дисциплинарного взыскания, при документально оформленном факте выявленных нарушений:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение работником педагогической этики, наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала;
- за детский травматизм по вине работника;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- за ошибки в ведении рабочей документации;
- отсутствие результатов в работе с семьей;
- некачественное приготовление пищи;
- несвоевременное обеспечение сменяемости белья;

- несвоевременное обеспечение продуктами питания;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством.

3.9. Вопросы о лишении работника премии полностью или частично рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

3.10. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

3.11. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего Учреждением с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

4.1. Срок действия данного положения не ограничен.

4.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения.

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАЛИВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам (далее – Учреждение).

1.2. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.3. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.5. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.6. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.7. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

#### **2. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

- в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 5 000 рублей;

- в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок

из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 5 000 рублей;

- в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 1 000 рублей;

- в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 1 000 рублей;

- в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 1 000 рублей;

- в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) – до 1 000 рублей;

### **3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя заведующего Учреждением с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2. В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается заведующим Учреждением в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом заведующего Учреждением.

### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

4.1. Срок действия данного положения не ограничен.

4.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения.

Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатню

36 / шевде

(*титулом шевде*)

Заведуючий МКДОУ

«Заливский детский сад

«Алёнушка»

/ Стекольников А.В.

