

Управление образования администрации  
муниципального образования  
Новокубанский район

Новокубанская районная  
территориальная организация  
профсоюза

## СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
детский сад № 17 «Родничок» п. Восход муниципального образования  
Новокубанский район

заключено между работодателем  
в лице его представителя  
заведующего МДОБУ № 17

Кудиновой Ольги Сергеевны

и работниками в лице их представителя  
председателя первичной профсоюзной  
организации МДОБУ № 17

Ермоленко Татьяны Юрьевны

Действует с «01» января 2019г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 29 » марта 2019г. № 46

Сопредседатели районной двухсторонней комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений работников образовательных учреждений  
муниципального образования Новокубанский район

Начальник управления  
образования



Д.Т. Кулиева

Председатель районной  
территориальной  
организации Профсоюза



Л.И. Переяслова



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 17 «Родничок» п. Восход муниципального образования Новокубанский район

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 17 «Родничок» п. Восход муниципального образования Новокубанский район (далее - Учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 18 марта 2019 года № 233 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район», постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 103 от 09.02.2018 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

- 1) рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- 2) порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- 3) порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников МДОБУ № 17 устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), 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 первичной профсоюзной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных 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, Краснодарского края и муниципального образования Новокубанский район, коллективным или трудовым договором.

1.7. 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.

1.8. Месячная заработная плата работников организаций, 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 работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с указанными в п.1.1. раздел 1 «Общие положения» постановлениями главы муниципального образования Новокубанский район и не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.12. Оплата труда работников устанавливается в Учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы изменения отражаются в соответствующие локальные документы.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального и краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.14. Настоящее Положение считать действующим с 01.01.2019г.

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

2.1. С 01 января 2019 года базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по занимаемой должности работников Учреждения:

2.1.1. По занимаемым должностям работников Учреждения:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 5 609,00 рубля;

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 6 356,00 рубля;

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – 7 849,00 рубля;

профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 8 598,00 рубля.

2.2. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников Учреждения, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»:

профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала – 8 472,00 рубля.

2.3. 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.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к 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 базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда работников не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Новокубанском районе. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов медицинским (фармацевтическим) работникам учреждения, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Компенсационные и стимулирующие выплаты медицинским (фармацевтическим) работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)	Базовый оклад, руб.
1	2	3
1	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	6155,00

Минимальные оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников отражены в приложении № 11 к настоящему Положению.

2.6. Установление окладов работникам образовательных организаций, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	5 516,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	5 609,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	6 170,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	8 412,00

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников отражены в приложение № 2 к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.7. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих отражены в приложении № 3 к настоящему положению:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 422,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 516,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 609,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 702,00



5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 798,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 981,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 170,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 356,00

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В организациях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в организациях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу, ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе, размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам должностных окладов, ставкам заработной платы отражены в приложениях № 1, № 2 к настоящему Положению.

2.8. 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 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.10. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

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

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

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

3) повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

1) 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

2) 0,1 - при наличии первой квалификационной категории;

3) 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается по согласованию с профсоюзным комитетом руководителем организации персонально в отношении



конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

1) 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

2) 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

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

1) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

3) другие виды выплат, устанавливаемые Постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 103 от 09.02.2018 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район» осуществлять выплаты стимулирующего характера с 01 января 2018 года за счет средств муниципального бюджета:

- в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования (заведующим, старшему воспитателю, воспитателям, воспитателям (в группе с ограниченными возможностями), учителю - логопеду, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, социальному педагогу).

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности и совместительству пропорционально нагрузке, но не более 3 000 (три тысячи) рублей в одном учреждении.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени;

- в размере 3 000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников учреждения (старший воспитатель, воспитатель, воспитатель (в группе с ограниченными возможностями), учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, младший воспитатель, старшая медицинская сестра, дворник, уборщик служебных помещений).

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работников времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности.

3.6 На основании Постановления администрации муниципального образования Новокубанский район № 103 от 09.02.2018 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район» осуществлять выплаты стимулирующего характера с 01 января 2018 года за счет средств муниципального бюджета:

1) в размере 3 000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников учреждения (кухонный работник, повар, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работников времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности.

3.7 На основании решения собрания трудового коллектива, по согласованию с профсоюзным комитетом установить доплату из муниципального бюджета в размере 3 000 (три тысячи) рублей в месяц технику-электрику в пределах общего фонда оплаты труда.

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работников времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются:

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

2) 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;

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

4) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

3.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных

организациях, административным работникам за стаж административной работы в организациях «Образования».

Размеры (в процентах от оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- 3) при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Новокубанский район.

3.11. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

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

3.13. Выплаты стимулирующего характера работников учреждения за счет средств экономии фонда заработной платы производятся согласно критериям и показателям оценки результативности профессиональной деятельности отражены в Приложении № 4.

3.14. Ежемесячная доплата в размере до 30% тарифной ставки (оклада) устанавливается педагогическому работнику за организация правового обучения работников учреждения.

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

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

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

- 1) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 2) за совмещение профессий (должностей);
- 3) за расширение зон обслуживания;
- 4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) специалистам за работу в сельской местности;
- 6) за работу в ночное время;
- 7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) за сверхурочную работу.

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

условиями труда – 12%. Перечень работников учреждения, занятых на тяжелых работах отражен в Приложении № 12.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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.

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

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

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

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждения могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников: заместителя руководителя, подчиненного руководителю непосредственно.

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

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- 4) награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- 1) выплата за высокие показатели результативности;

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда организации при наличии финансовых средств работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя учреждения определяется трудовым договором, и исчисляется в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей организаций устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования Новокубанский район в утверждаемом им порядке устанавливает руководителям этих организаций выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район.

Условия оплаты труда руководителя, заместителя могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной

платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования Новокубаский район, с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

7.4. Должностные оклады заместителя руководителя, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этих организаций и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителя руководителя определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными правовыми актами администрации муниципального образования Новокубанский район в соответствии с Приложением № 10 к настоящему Положению.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств организаций.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

7.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Новокубанский район, не позднее 10 апреля года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в администрацию муниципального образования Новокубанский район, не позднее 01 апреля года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование образовательного учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителя и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования, включая оплату за педагогическую нагрузку).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц,



указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителя муниципального учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

7.8. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом распорядителя средств, в ведении которого находятся организации.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом, и управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом организации.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных органом, осуществляющим функции, полномочия учредителя.

8.6. Управление образования администрации муниципального образования Новокубанский район, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью С. В. Мельникова № 1022 листов

Должность Заведующий

Подпись С. В. Мельников

