

Согласовано:  
Председатель профкома  
МКДОУ «Сауле» а.Эркен-Юрт  
Узденова Э.Р..

«09» января 2021 г.

Утверждаю:  
заведующий  
МКДОУ «Сауле» а.Эркен-Юрт»  
Мурзабекова Э.Я.

«09» января 2021 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКДОУ «Д/с «Сауле» а.Эркен-Юрт

### 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников МКДОУ «Д/с «Сауле» а.Эркен-Юрт (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 256 «Об утверждении положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников», Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников образования КЧР», Приказа Министерства образования и науки от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников», Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012 г. № 422 «О внесении изменений в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в целях совершенствования системы оплаты труда работников МКДОУ «Д/с «Сауле» а.Эркен-Юрт (далее – учреждение образования).

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы школы.

1.3. Системы оплаты труда работников ДОУ, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников ДОУ, на основе:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее ЕКС);
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условий оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом.

к коллективному договору

Согласовано:  
Председатель профкома  
МКДОУ «Сауле» а.Эркен-Юрт»  
\_\_\_\_\_ Узденова Э.Р..

Утверждаю:  
заведующий  
МКДОУ «Сауле» а.Эркен-Юрт»»  
\_\_\_\_\_ Мурзабекова Э.Я.

«09» января 2021 г.

«09» января 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МКДОУ «Д/с «Сауле» а.Эркен-Юрт**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников МКДОУ «Д/с «Сауле» а.Эркен-Юрт (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 256 «Об утверждении положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников», Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников образования КЧР», Приказа Министерства образования и науки от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников», Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012 г. № 422 «О внесении изменений в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в целях совершенствования системы оплаты труда работников МКДОУ «Д/с «Сауле» а.Эркен-Юрт (далее – учреждение образования).

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы школы.

1.3. Системы оплаты труда работников ДОУ, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников ДОУ, на основе:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее ЕКС);
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условий оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. С вновь поступающими после 31.12.2019 года на работу в ДООУ работниками, заключается Трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Введение в ДООУ новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Карачаево-Черкесской Республики окладов (ставок) заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. В целях совершенствования оплаты труда в ДООУ, заведующий организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже чем раз в год, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.12. Выплата заработной платы работникам осуществляется два раза в месяц: первая часть заработной платы за первую половину месяца с 15 числа текущего месяца, но не позднее последнего числа в размере не менее 40% от общей зарплаты, начисления и окончательный расчет не ранее последнего рабочего дня текущего месяца и до 15 числа следующего месяца начисления. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом школы эти сроки могут быть перенесены на более ранний или поздний срок. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

1.13. Индексация заработной платы работников ДООУ осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

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

2.1 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета.

2.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства образования и науки КЧР, постановлениями Правительства Карачаево-Черкесской республики; Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства КЧР от 11.08.2010 № 256, Постановление Правительства КЧР № 257 от 11.08.2011 года «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования» и последующие изменения и дополнения. (Приложение № 1 и Приложение №1/1)

2.4. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.5. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908.

2.6. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки. (Приложение № 8)

2.7. Руководителю учреждения оклад определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения

2.8. Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности, в размере 25% в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 02.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике». (в ред. [Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 10.06.2014 N 182](#))

Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом), работающих в школе, расположенной в сельской местности, составляет 25%.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок/	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Образовательное учреждение, расположенное в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Специалисты: - учитель; - воспитатель - педагог-психолог; - педагог-организатор; - преподаватель-организатор ОБЖ; - тьютор; - педагог дополнительного образования;	25%

2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

2.12. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 01 мая 2014 года. (п. 2.9 введен [Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 10.06.2014 N 182](#))

### 3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя образовательного учреждения устанавливается администрацией Ногайского муниципального района по представлению Управления образования Ногайского муниципального района. (Приложение № 4)

3.3. Минимальный размер оклада руководителя учреждения определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на среднемесячную численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается:

- среднесписочная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени;
- среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях неполного рабочего времени;
- среднемесячная численность основного персонала учреждения, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в учреждении на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работник, работающий в учреждении на менее чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников.

3.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением 4 к настоящему Положению.

3.5. Образовательное учреждение на основании приказа начальника управления образования № 117 от 01.09.2017 года отнесено ко 2 группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений коэффициенты кратности установлен в размере: - коэффициент 1,4.

N п/п	Наименование	группа	Коэффициент кратности
----------	--------------	--------	--------------------------

1.	Руководитель образовательной организации	I	1,5
		II	1,4
		III	1,3
		IV	1,2

3.6. Заместителям руководителя учреждения должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении заместителям руководителя учреждения должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги. Средняя заработная плата заместителей руководителя не должна превышать 90% от средней заработной платы руководителя учреждения.

3.7. Главному бухгалтеру должностной оклад устанавливается на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги. Средняя заработная плата главного бухгалтера не должна превышать 90% от средней заработной платы руководителя учреждения.

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

3.9. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Премирование руководителя учреждения и размер выплаты стимулирующих по балльной системе осуществляет учредитель - Администрация Зеленчукского муниципального района, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований.

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

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», в учреждении образования устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

Указанные виды выплат компенсационного характера в организациях образования Карачаево-Черкесской Республики подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 3 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. В учреждении образования на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в (Приложении № 2) к настоящему Положению, составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.4. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения образования в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 № 387/22-78.

4.5. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 3 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

4.7. 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 (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

4.8. 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 (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 154 ТК РФ).

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.10. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

4.11. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) (ст. 152 ТК РФ).

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

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», в учреждении образования устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы и высокие результаты;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения и основываются на следующих показателях оценки эффективности его работы:

- соблюдение лицензионных требований;
- соблюдение срока действия лицензии;
- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формам обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;
- выполнение аккредитационных показателей;
- научная деятельность и ее результативность;
- использование инновационных методов в учебном процессе;
- повышение квалификации педагогических кадров.

5.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемые размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в учреждении образования Карачаево-Черкесской Республики установлены (Приложением 3) к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

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

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится по основной занимаемой должности.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень, по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного и утвержденного образовательным учреждением.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
  - подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
  - личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений образования;
  - настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
  - способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
  - успешное проведение работником аукционов, котировок (электронных торгов)
- иные критерии.

Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.11. Распределение стимулирующей части ФОТ учреждения образования осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений КЧР» и Положения «О распределении стимулирующих выплат работников МКОУ «СОШ № 2 ст. Кардоникской» утвержденного приказом директора.

## **6. Формирование фонда оплаты труда**

6.1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского, муниципального бюджетов Карачаево-Черкесской Республики.

6.2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания учреждения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;
- б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения (далее – ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой (далее – ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (далее - ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения планируется в размере 70% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{оу} \times 70\%.$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере 30% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 30\%.$$

При этом учредитель имеет право централизовать не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения для стимулирования руководителя образовательного учреждения.

$$\text{ФОТстц} = \text{ФОТст} \times 0,05, \quad \text{где}$$

ФОТстц – централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТст – стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \quad \text{где}$$

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \quad \text{где}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируется в размере 70% от базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.5. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

6.6. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

6.7. При оптимизации структуры и численности работников учреждения, лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников, утвержденные на год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

6.8. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в системе образования республики может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

6.9. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;
- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МКДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

### РАЗМЕРЫ

минимальных окладов по должностям работников МКДОУ «Д/с «Сауле»  
Ногайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам  
на **01.01.2020** года **пед.работникам и учителям**

1. Размеры минимальных окладов по должностям работников образования:

1.2. *Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*

**с учётом сельских (25%)**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
2 квалификационный уровень  - педагог доп.образования; - педагог организатор;	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	8346	
	1 квалификационная категория	9016	
	высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень  - Воспитатель; - педагог-психолог;	до 2-х лет	5836	5876
	от 2-х до 5 лет	5876	6452
	от 5 до 10 лет	6452	7073
	свыше 10-ти лет	7073	7742
	2 квалификационная категория	8366	
	1 квалификационная категория	9040	
	высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень  - преподаватель-организатор ОБЖ; - учитель; - тьютор; - педагог-библиотекарь	до 2-х лет	6219	6248
	от 2-х до 5 лет	6248	6873
	от 5 до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

**Должностные оклады для совместителей**  
(как внешних, так и внутренних)  
на 01.01.2020 года

**1. Размеры минимальных окладов**  
**по должностям работников образования:**

*1.1. Профессиональная квалификационная группа*  
*должностей работников учебно-вспомогательного персонала*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень <b>Вожатый, пом.воспитателя ( 3-4 разряд)</b>	2947- 2962
<i>персонал второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень <b>Младший воспитатель (5-6 разряд)</b>	2976 - 2991

*1.2. Профессиональная квалификационная группа*  
*должностей педагогических работников*

**с учётом сельских**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
2 квалификационный уровень  <b>- педагог доп.образования;</b> <b>- педагог организатор;</b>	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	8346	
	1 квалификационная категория	9016	
	высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень  <b>- Воспитатель;</b> <b>- педагог-психолог;</b>	до 2-х лет	5836	5876
	от 2-х до 5 лет	5876	6452
	от 5 до 10 лет	6452	7073
	свыше 10-ти лет	7073	7742
	2 квалификационная категория	8366	
	1 квалификационная категория	9040	
	высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень	до 2-х лет	6219	6248
	от 2-х до 5 лет	6248	6873

<ul style="list-style-type: none"> <li>- преподаватель-организатор ОБЖ;</li> <li>- учитель;</li> <li>- тьютор;</li> <li>- педагог-библиотекарь</li> </ul>	от 5 до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <b>уборщик служебных помещений; повар; кухарочный; сторож</b>	3164

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	<b>рабочий по обслуживанию зданий и сооружений</b>	3213

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	<b>делопроизводитель;</b>	3197

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	<b>лаборант;</b>	3213
2 квалификационный уровень	<b>заведующий складом;</b>	3245

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	<b>специалист по охране труда и технике безопасности;</b>	3281
1 квалификационный уровень	<b>Специалист по противодействию терроризму и экстремизму (по антитеррористической защите объекта)</b>	3281

Приложение 1/4 к положению об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ «Д/с «Сауле»

**Размеры окладов (должностных окладов)  
Профессиональная квалификационная группа  
«Административно-управленческий персонал»  
на 01.01.2020 г.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
Высший квалификационный уровень	<b>Заведующий</b>	22716,00

**Перечень выплат  
компенсационного характера работникам МКДОУ «Д/с «Сауле»**

**Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными и иными условиями труда.**

№ п/п	Занимаемая должность	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки
1.	Повар	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	20
2	кухарбочая	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	10

**Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Занимаемая д должность	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки
1.	сторож	За работу в ночное время	35
2.	сторож	За работу в праздничные дни (0-24ч.)	100
3.	сторож	За сверхурочные часы - за первые 2 часа - остальные сверхурочные	50 100

### 3.1 Перечень выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качественное выполнение работы:

№	Категория работников, виды выплат	Стимулирующие надбавки (руб.)
<b>Директор</b>		
1.	По приказу Управления образования. Учредителя.	В размере оклада и выше
2.	Наличие реализуемой эффективной программы развития школы	500-10 000
3.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	500-10 000
4.	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	500-10 000
5.	Наличие сайта школы	500-10000
6.	Наличие системы мониторинга в школе	500-10 000
7.	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	500-10 000
<b>Руководящий состав:</b>		
1.	За качественную организацию дополнительных услуг обучающимся детям (организация ЛТО, летнего оздоровительного лагеря, экскурсий и другой работы во время каникул)	500-5000
2.	За организацию и проведение различных видов деятельности учащихся	до 1000.
3.	За качественное составление и ведение дополнительной отчетности	до 1000
4.	За качественную организацию предпрофильного обучения	500-5000
5.	За напряжённость и перегруженность в режиме сдачи квартальных отчётов	500-10000
6.	За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчётов	500-10000
7.	За качественное, своевременное выполнение в срок документов, находящихся на контроле, поручений руководителя ОУ	500-10000
8.	За высокую координацию работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	500-10000
9.	За сложность, напряженность, интенсивность	500-10000
<b>Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:</b>		
1	За высокие индивидуальные достижения обучающихся.	500-5000
2	За разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.	500-5000
3	За внеклассную работу по предмету	500-5000
4	За осуществление индивидуального подхода к ученику.	500-1000
5	За высокие творческие достижения.	500-10000
	За высокую культуру работы с родителями.	500-5000
7	За патриотическое и нравственное воспитание учащихся.	500-5000
8	За организацию интересного, познавательного досуга учащихся.	200-5000
9	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	500-10000
10	За подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	500-10000
11	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов.	500-10000
12	За проведение уроков высокого качества.	500-10000

13	За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	500-5000
14	За использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий.	500-5000.
15	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы).	500-1000
16	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	400-5000
17	За подготовку учащихся к ГИА.	500-5000
18	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов.	500-5000
19	За напряжённую и творческую работу	500-5000
20	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	400-1000
21	За составление и ведение дополнительной отчетности (ведение листов нетрудоспособности, оформление санитарных книжек, медицинских полюсов, профсоюзная работа.)	500-1000
22	За сложность и приоритетность предмета (возрастные особенности учащихся, подготовка к госуд. (итоговой) аттестации	400-5000
23	За организацию концертной деятельности с учащимися	500-5000
24	За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	500-5000
25	За проведение консультаций и дополнительных занятия с обучающимися, в том числе с отстающими и одарёнными детьми	500-5000
26	За участие в конкурсах, районных, республиканских мероприятиях	500-5000
27	За работу по учету детей в микрорайоне школы	500-1000
28	Как молодому специалисту	500-5000
29	За введение электронных журналов, дневников	500-5000
30	Образцовое содержание кабинета	500-5000
31	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500-3500
32	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500-5000
33	Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	150-5000
34	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	400-5000
35	За качество выполнения работ	500-5000
36	За организацию соревнований, олимпиад, конкурсов	500-5000
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
1.	За работу с архивом	150-10000
2.	За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы	500-10000
3.	За выполнение срочных работ	1000-10000
4.	За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчётности	1000-10000
6.	За работу с увеличивающимся контингентом учащихся	500-10000
7.	За библиотечный фонд	500-3000
8.	За освоение новых программ, положений и нормативных актов	1000-10000
9.	за стабильно высокие показатели результативной работы	1000-10000
10.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	500-5000
11.	За успешное и добросовестное выполнение работы по ведению учета кадров организации, личных дел сотрудников, отчетов в ПФ, работу с трудовыми книжками	500-6000

**Хозяйственный персонал:**

1.	За ликвидацию последствий аварий во время дежурства	500-5000
2.	За качественное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	500-5000
3.	За оперативное и качественное выполнение заявок по устранению	500-5000

	технических неполадок	
4.	За проведение генеральных уборок	500–5000
5.	За выполнение мелких, косметических ремонтных работ в течение года (побелка, покраска и т. д.)	500–5000
6.	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	500–5000
7.	За высокое качество хозяйственной деятельности и напряженный труд при организации ремонта и эксплуатации здания школы	500–5000
8.	За успешное и добросовестное выполнение обязанностей по уборке и выполнению норм СЭН по содержанию помещений, за уборку туалетов	500-10000
9.	За успешное и добросовестное выполнение обязанностей по уборке и выполнению норм СЭН по содержанию помещений кухни и столовой, кухонной и столовой посуды, оборудования	500-10000
10.	За ненормированный рабочий день, ведение отчетов, учет продуктов, составление калькуляции блюд, выполнение заявок на продукты	500-10000
11.	за добросовестное и надежное осуществление контроля за хоз. обслуживанием и надлежащим санитарно-гигиеническим состоянием зданий, сооружений, классов и т.д. в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности, контроля за рациональным расходом материалов и финансовых средств школы	500-10000
12.	за добросовестное и надежное обеспечение исправного состояния лабораторного оборудования, осуществление его наладки, подготовки оборудования к проведению практических работ.	500-10000
13.	За работу по координации деятельности всех заинтересованных служб в организации комплексной безопасности школы от угроз социального, техногенного и природного характера, за организацию обеспечения и проведения мероприятий по профилактике наркомании, правонарушений учащихся, детского дорожно-транспортного травматизма.	500-10000
14.	за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	500-10000
15.	за добросовестное и надежное обеспечение охраны зданий школы и ее территории.	500-10000

**Для всех сотрудников:**

1.	За активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора, организация работы с учащимися на пришкольном участке, косметическом ремонте помещений школы	200–5000
2	за качественное исполнение норм Роспотребнадзора	до 100 %
3	за совмещение должностей	до 50 %
4	за увеличение объема работы	до 50 %
5	за наличие почетного звания «Заслуженный»	10
6	за наличие почетного звания «Народный»	15
7	за наличие почетного звания «Почетный работник» или «Отличник образования»	до 20%*
8	Внедрение новой техники и новых технологий	до 100%
9	- за интенсивность труда при создании и внедрении системы качества школы применительно к своему рабочему месту (или подразделению в целом);	от 1000 -2500 руб. или до 50%
10	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 200 % или абсолютный размер
11	премиальные выплаты по итогам работы	Размерами не ограничены

**3.2 За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам учреждений образования, кроме педагогических работников в %% от оклада**

12	от 1 до 3 лет	3
----	---------------	---

от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
свыше 10 лет	10

\* Выплата за наличие почетного звания «Почетный работник» производится при наличии средств.

### 3.4. Единовременное премирование работников производится:

3.4.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея Школы, празднование Нового года и т.п.) от 100 до 2000 рублей, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения) от 100 до 7000 рублей;

3.4.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства от 100 до 5000 рублей;

3.4.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.) от 100 до 3000 рублей;

3.4.4. подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, НПК — 1 место на районном уровне 2000 рублей, 2 место — 1500 рублей, 3 место — 1000 рублей; призеры – 800 рублей, на областном уровне соответственно на 500 рублей больше; в командном первенстве — на 300-1000 рублей больше, чем в индивидуальном;

3.4.5. Премии устанавливаются работникам школы

- за руководство профкомом: от 100 до 2000 рублей.
- за благоустройство территории: от 100 до 3000 рублей.
- за работу с опекаемыми детьми: от 100 до 2000 рублей.
- за организацию работы по правилам дорожного движения: от 100 до 1500 рублей.
- за поддержку сайта, подготовку информационных материалов от 100 до 3000 рублей.
- за подготовку учебных кабинетов к новому учебному году от 100 до 3000 рублей.

за выполнение обязанностей ответственного по охране труда, уполномоченного по охране труда, члены комиссии по охране труда от 100 до 3000 рублей

### Перечень должностей, имеющих выплаты стимулирующего характера на 01.01.2020г.:

#### Педагогический персонал

должность	Вид стимулирующих выплат	Размер компенсации руб./%, баллы
2. Воспитатель;	Стимулирующие выплаты учителям по критериям	До 100 баллов
	За высокие индивидуальные достижения обучающихся.	500-5000
	За разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.	500-5000
	За внеклассную работу по предмету	500-5000
	За осуществление индивидуального подхода к ученику.	500-1000
	За высокие творческие достижения.	500-10000
	За высокую культуру работы с родителями.	500-5000
	За патриотическое и нравственное воспитание учащихся.	500-5000
	За организацию интересного, познавательного досуга учащихся.	200-5000
	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	500-10000
	За подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	500-10000

Все педагогические работники	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов.	500-10000
	За проведение уроков высокого качества.	500-10000
	За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	500-5000
	За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	500-5000.
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы).	500-1001
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	400-5001
	За подготовку учащихся к ГИА.	500-5001
	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов.	500-5001
	За напряжённую и творческую работу	500-5001
	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	400-1001
	За составление и ведение дополнительной отчетности (ведение листов нетрудоспособности, оформление санитарных книжек, медицинских полюсов, профсоюзная работа.)	500-1001
	За сложность и приоритетность предмета (возрастные особенности учащихся, подготовка к госуд. (итоговой) аттестации)	400-5001
	За организацию концертной деятельности с учащимися	500-5001
	За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	500-5001
	За проведение консультаций и дополнительных занятия с обучающимися, в том числе с отстающими и одарёнными детьми	500-5000
	За участие в конкурсах, районных, республиканских мероприятиях	500-6000
	За работу по учету детей в микрорайоне школы	500-5000
	Как молодому специалисту	500-5000
	За введение электронных журналов, дневников	500-5000
	Образцовое содержание кабинета	500-5000
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500-3500
	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500-5000
	Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	150-5000
	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	400-5000
	За качество выполнения работ	500-5000
	За организацию соревнований, олимпиад, конкурсов	500-5000
	Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу – молодым специалистам, а также работающим сотрудникам, вышедшим на работу после отпуска по уходу за ребёнком	45 баллов

#### Учебно-вспомогательный персонал

должность	Вид стимулирующих выплат	Размер компенсации руб./ %
Для всех сотрудников	За работу с архивом	150-10000
	За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы	500-10000
	За выполнение срочных работ	1000-10000
	За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчетности	1000-10000

За работу с увеличивающимся контингентом учащихся	500-10000
За библиотечный фонд	500-3000
За освоение новых программ, положений и нормативных актов	1000–10000
за стабильно высокие показатели результативной работы	1000–10000
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	500-5000
За успешное и добросовестное выполнение работы по ведению учета кадров организации, личных дел сотрудников, отчетов в ПФ, работу с трудовыми книжками	500-6000
за непрерывный трудовой стаж (по основной должности при наличии средств)	3-10%

### Обслуживающий персонал

должность	Вид стимулирующих выплат	Размер компенсации руб./ %
Сторож	за добросовестное и надежное обеспечение охраны зданий школы и ее территории.	2000-10000 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	2000-10000 руб.
Уборщица служебных помещений	За успешное и добросовестное выполнение обязанностей по уборке и выполнению норм СЭН по содержанию помещений, за уборку туалетов	2000-10000 руб.
кухрабочая	За успешное и добросовестное выполнение обязанностей по уборке и выполнению норм СЭН по содержанию помещений кухни и столовой, кухонной и столовой посуды и оборудования	2000-10000 руб.
Повар	За ненормированный рабочий день, ведение отчетов, учет продуктов, составление калькуляции блюд, выполнение заявок на продукты	2000-10000 руб.

Приложение № 6  
к Положению «Об оплате труда»

### Порядок определения оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к окладу установленному по 2 группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений, с коэффициентом кратности, и составляет 1,4.

Оклад руководителя определяется путем умножения на кратность, установленную для руководителя.

Кратность устанавливается вышестоящим органом по подчиненности.

Минимальный размер должностного оклада составляет по второй группе оплаты труда руководителей (средняя зарплата основного персонала) умноженная на коэффициент кратности 1,4

Должностной оклад руководителя школы составляет 22716,00

Размер выплаты стимулирующих по балльной системе (расчет стоимости 1 балла и количество баллов), премирование руководителя учреждения осуществляет учредитель - Администрация Ногайского муниципального района, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований.

### **Порядок проведения тарификации работников учреждений образования**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих и месячных окладов и тарифных ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях образования приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация педагогических работников учреждений образования проводится по тарификационным спискам.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующем учреждении.

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок) и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

### **Приложение к Положению**

#### **Перечень приказов Минздравсоцразвития России, приказов Министерства образования и науки КЧР, постановлений Правительства регламентирующих порядок введения новой системы оплаты труда**

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 г № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений»

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г № 256 «О введении Положения по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов работников...»,

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики»,

Приказ Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений КЧР.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г. №11731);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27августа 2008 г. № 450н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников».

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012 г № 422 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

**ПОРЯДОК**  
**распределения штатной численности работников**  
**по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

**1. Административно-управленческий персонал**

Заведующий ;

Главный бухгалтер.

**2. Педагогический персонал**

-Воспитатель;

- музыкальный руководитель;

Инструктор по физвоспитанию.

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

Младший воспитатель

**4. Общеотраслевые профессии рабочих**

заведующий хозяйством;

рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;

сторож;

кухарочий;

повар;

уборщик служебных помещений;

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575787

Владелец Мурзабекова Эркехан Яхьяевна

Действителен с 18.11.2021 по 18.11.2022