

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение Карачаевского городского округа  
«Детский сад №2 «Красная шапочка»

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

Протокол № 3

от «14» января 2022 г.

Согласовано с Профсоюзным комитетом

Протокол от 10.01. 2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

\_\_\_\_\_ /Айсандырова К.К./

Приказ № 21 от

«17» января 2022 г.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ, НАДБАВКАХ,  
ДОПЛАТАХ И ДРУГИХ ВИДАХ МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ  
И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №2  
«КРАСНАЯ ШАПОЧКА»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №2 «Красная шапочка», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда Работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», в соответствии с постановлением АКГО от 02.07.2014 г. №728 « О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа», постановлением АКГО от 19.07.2016г. № 973« О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа» положением об оплате труда, надбавках, доплатах и стимулирования работников МБДОУ «Детский

сад №2 «Красная шапочка» и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников МБДОУ №2 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников ДОУ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ №2, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально- квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре.

1.5. Заработная плата работника включает в себя оклад (ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «Детский сад №2 «Красная шапочка».

1.6. Оплата труда работников МБДОУ, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников МБДОУ должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ №2 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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников ДОО устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. 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 муниципальных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным Постановлением Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда Работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» В соответствии с постановлением АКГО от 02.07.2014 г. №728 « О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа», постановлением АКГО от 19.07.2016г. № 973« О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа» положением об оплате труда, надбавках, доплатах и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №2 «Красная шапочка» .

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории в МКДОУ 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.

2.3.Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 года № 209.

2.4.Руководителю МБДОУ №2 оклад определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

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

2.6.Работникам МБДОУ №2 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.

2.7. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года образовательный процесс, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.8. Ежегодно на 01 сентября в МБДОУ составляется тарификационный список на педагогических работников (ФИО, должность, образование, квалификационная категория, стаж работы в занимаемой должности, ставка, часовая нагрузка).

2.9. В случае устройства работника в МБДОУ в течение года, основные работники предоставляют документы, подтверждающие квалификацию педагогического работника в Комиссию по установлению квалификационного уровня работников.

2.10. Предельный объем нагрузки, которая может выполняться работниками, определяется заведующим МБДОУ №2 «Красная шапочка», в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) в МБДОУ №2 оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

### **3. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера**

3.1 Заработная плата руководителя ДО, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается согласно постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», в соответствии с постановлением АКГО от 02.07.2014 г. №728 «О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а «О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа», постановлением АКГО от 19.07.2016 г. № 973 «О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а «О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа» и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Должностной оклад руководителя ДОУ, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя ДОО устанавливаются органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится ДОО.

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

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработная плата работников основного персонала ДОО определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы - педагогический оклад и выплат стимулирующего характера работников основного персонала ДОО за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала ДОО за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя ДОО.

При определении среднемесячной численности основного персонала ДОО учитывается:

среднесписочная численность основного персонала ДОО, работающего на условиях полного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала ДОО, являющегося внешними совместителями.

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

3.4. Должностной оклад руководителя в соответствии с Постановлением Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда Работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» В соответствии с постановлением АКГО от 02.07.2014 г. №728 « О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа», постановлением АКГО от 19.07.2016г. № 973 « О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа» положением об оплате труда, надбавках, доплатах и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №2 «Красная шапочка» устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения ДОО к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование	Коэффициент кратности
-------	--------------	-----------------------

1	Заведующий МБДОУ №2	до 1,5
---	---------------------	--------

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении ДОУ к I группе по оплате труда руководителя коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в два раза – коэффициент 1,8.

3.6. Главному бухгалтеру и заместителям руководителя должностной оклад устанавливается на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении оклада учитывается стаж работы или какие-либо особые заслуги.

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

3.8. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МКДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Премирование руководителя МБДОУ №2 осуществляется органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится ДОУ, с учетом результатов деятельности ДОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДОУ, за счет утвержденных ассигнований.

#### **4. 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 соответствии с постановлением АКГО от 02.07.2014 г. №728 «О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а «О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа», постановлением АКГО от 19.07.2016 г. № 973 «О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а «О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа» положением об оплате труда, надбавках, доплатах и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №2 «Красная шапочка», в МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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.

Указанные виды выплат компенсационного характера в ДОО 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. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

4.4. В МБДОО на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 3 к настоящему Положению, должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в ДОО производятся соответствующие выплаты.

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам ДОО в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам ДОО.

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 03.10.1986 № 387/22-78.

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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Доплата за расширение зон обслуживания в МБДОО устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 51 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

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.

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

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 соответствии с постановлением АКГО от 02.07.2014 г. №728 « О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа», постановлением АКГО от 19.07.2016г. № 973« О внесении изменений в постановление АКГО от 01.10.2010 г. № 1105а « О введении новой системы оплаты труда работникам учреждений Управления образования Администрации Карачаевского городского округа в МБДОУ №2 «Красная шапочка» 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 должны отвечать уставным задачам организации и могут основываться 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;
- использование инновационных методов в учебном процессе.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в МБДОУ №2 устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ.

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, кроме педагогических работников.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются, 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.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать 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 организации);
- 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, разработанных и утвержденных ДОУ.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться из фонда экономии оплаты труд 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 ДОУ. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в

связи с уходом на пенсию и другие. В организации 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:

Соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности ДОУ;

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 ДОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОУ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; иные критерии.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБДОУ 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 локальным нормативным актом ДОУ.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника в пределах бюджетных ассигнований ДОУ.