

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «СЕДАРЧИЙ»
С.П.ЗНАМЕНСКОЕ НАДТЕРЕЧНОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад
№2 «Седарчий» с.п. Надтереченское»
А.С. Хасимикова

«09» 01 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

09.01.2023г № 1

об оплате труда работников

ПРИНЯТ

На общем собрании коллектива
протокол № 3 от «09» 01 2023 г.

с. Надтеречное

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Седарчий» с.п.Надтереченское Надтеречного муниципального района»(далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, норм действующего трудового законодательства Российской Федерации, Постановления Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года N 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики».

2. Заработная плата работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 2 «Седарчий» с.п.Надтереченское» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами организаций, 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 ДОУ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Штатное расписание разрабатывается ДОУ в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н(с изменениями от 31 мая 2011года), и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

II. Порядок и условия определения оплаты труда работников организаций

7. Оплата труда работника ДОУ включает в себя:

- базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8. ДОУ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами на основе расчетов по объемам имеющегося финансирования на оплату труда.

9. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных 1-5 к настоящему Положению.

10. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

11. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

12. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте ДОУ.

13. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

14. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным нормативным актом ДОУ, принятым руководителем ДОУ с учетом мнения представительного органа работников ДОУ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

15. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 271 ТК РФ) выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

15.1. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

15.2. При повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени - соответственно 35 или 24 часа в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 17,5 или 12 часов в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время).

15.3. При сдельной системе труд лиц моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам для взрослых работников с учетом предусмотренной для молодых работников нормы выработки (ст. 270 ТК).

15.4. Доплаты работникам моложе 18 лет могут быть введены по усмотрению работодателя как при заключении трудового договора, так и в процессе его реализации.

Выплата доплат производится, если несовершеннолетний работник отработывает установленную для него в соответствии с законодательством норму рабочего времени или норму выработки.

15.5. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 272 ТК). Так, указанные лица, впервые ищущие работу, в соответствии с п. 2 ст. 5 Закона о занятости населения относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.

Конкретное решение вопросов, связанных с разработкой и реализацией указанных мероприятий, осуществляется органами государственной власти субъектов РФ. В этих целях разрабатываются и реализуются региональные программы занятости, осуществляются бесплатно профориентация несовершеннолетних, квотирование для них рабочих мест и др.

Квотирование рабочих мест состоит в установлении органами государственной власти субъектов РФ минимального количества рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель должен трудоустроить на данном предприятии, включая количество рабочих мест, уже укомплектованных гражданами указанной категории.

Порядок квотирования рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, регулируется законодательством субъектов РФ.

Квотируемые рабочие места организуются работодателями за счет собственных средств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности предприятий.

По общему правилу трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

16. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к трем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года) приложением N 1 к настоящему Положению.

17. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы: повышающий коэффициент за квалификационную категорию; повышающий коэффициент за почетное звание; персональный повышающий коэффициент.

18. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на основании приказа Министерства образования Российской Федерации от 7 апреля 2014 года N 276.

19. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

имеющим почетное звание "Заслуженный", "Почетный" - 0,2;

имеющим почетное звание "Народный" - 0,3.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований повышение должностных окладов, ставок заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

20. Локальным нормативным актом ДОО для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников ДОО. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,2.

21. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

22. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда: за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев.

23. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

24. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

25. Руководители ДОО в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов, членов жюри

конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ.

Порядок определения оплаты труда медицинских работников

26. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников ДОО определяются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (с изменениями и дополнениями от 3 марта 2017года) к настоящему Положению.

27. Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:
повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за почетное звание;
персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются медицинским работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;

28. Медицинским работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

имеющим почетное звание "Заслуженный", "Почетный" - 0,2;

имеющим почетное звание "Народный" - 0,3.

Повышающий коэффициент к должностному окладу медицинскому работнику устанавливается по основному месту работы.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается медицинским работникам при соответствии почетного звания профилю их деятельности.

29. Локальным нормативным актом организации, медицинским работникам, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,2.

30. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

31. Минимальные размеры должностных окладов работников ДОО, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года) приложением N 4 к настоящему Положению.

32. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Распоряжением от 18.06.2012 г № 182-Р «О мерах государственной поддержки работников государственных и муниципальных учреждений детского дошкольного образования Чеченской Республики».

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

33. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих ДОО устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с изменениями и дополнениями от 12 августа 2008 года) приложением N 5 к настоящему Положению.

34. Локальным нормативным актом ДОО может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих.

35. Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным нормативным актом ДОО.

36. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и бухгалтера

37. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и бухгалтеров состоит из должностного оклада.

38. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

39. Средняя заработная плата руководителей организаций не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" (с изменениями на 9 ноября 2018 года).

40. К основному персоналу ДОО относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ДОО.

41. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя ДОО.

42. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются выплаты компенсационного характера.

43. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу ДОО, для определения размера должностного оклада руководителя ДОО установлен главой 6 настоящего Положения.

44. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

45. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю ДОО устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем ДОО.

46. При осуществлении стимулирующих выплат руководителей ДОО учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в ДОО:

улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ ДОО;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для региональной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в республиканских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса; обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания); обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы ДООУ:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента обучающихся;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в ДООУ, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности ДООУ;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

рост средней заработной платы работников ДООУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Чеченской Республики;

6) сохранение здоровья воспитанников в ДООУ:

организация обеспечения учащихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;

организация обучения детей с отклонениями в развитии.

47. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя ДООУ и бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

IV. Выплаты компенсационного характера

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

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам ДООУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

50. Виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;

2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

51. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда выплачивается доплата: за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

52. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

53. Руководитель ДОУ обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

54. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, 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.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

Виды работ	Доплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
- за руководство методобъединениями	15-20
- за работу с первичной профсоюзной организацией	15-30

57. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

58. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

59. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ДООу локальным нормативным актом ДООу с учетом мнения представительного органа работников ДООу.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

60. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

61. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. Выплаты стимулирующего характера

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООу, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

63. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя ДООУ.

64. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы, за интенсивность труда, за высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ:
за образцовое выполнение государственного задания;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за наличие ученой степени,
- 5) за наличие нагрудного знака;
- б) премиальные выплаты по итогам работы:
премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год;
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

65. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка: молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%; денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы в размере 1000 рублей.

66. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

67. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые: при подготовке объектов к учебному году; при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; устранении последствий аварий.

68. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

69. За наличие ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера: награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

70. Педагогическим и медицинским работникам организаций с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;
время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
периоды временной нетрудоспособности;
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

71. Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников ДООУ.

72. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

73. В целях социальной защищенности работников ДООУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ДООУ применяется единовременное премирование работников организаций:

- 1) в связи с празднованием Дня воспитателя;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников организации, принятым руководителем ДООУ с учетом мнения представительного органа работников ДООУ.

74. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.
Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым руководителем ДООУ с учетом мнения представительного органа работников ДООУ или коллективным договором.
Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

75. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

76. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

77. Образовательными организациями могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу организации, для определения размера должностного оклада руководителя организации

78. Должностной оклад руководителя ДОО, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

79. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ДОО.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ДОО независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ДОО осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя ДОО.

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

80. Средняя заработная плата работников основного персонала ДОО определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников ДОО за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала ДОО за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя ДОО.

81. При определении среднемесячной численности работников основного персонала ДОО учитывается среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников ДОО, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников ДОО, являющихся внешними совместителями.

82. Среднемесячная численность работников основного персонала ДОО, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников ДОО, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала ДОО, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала ДОО, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала ДОО, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала ДОО, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной (более одной) ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

83. Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
36 часов - на 7,12 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
24 часа - на 4,48 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);
б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

84. Среднемесячная численность работников основного персонала ДОУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников ДОУ, работавших на условиях неполного рабочего времени.

VII. Заключительные положения

85. Руководитель ДОУ несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

86. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель ДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений Чеченской Республики

Минимальные размеры
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным
группам должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11840
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	12115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	12115
4 квалификационный уровень	старший воспитатель;	12420

Приложение N 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений Чеченской Республики

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам "Общепромышленные
должности служащих"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	5620
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	6200
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6600
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	25536
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8400

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений Чеченской Республики

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей
медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7370
2 квалификационный уровень	медицинская сестра (диетсестра)	7650
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7960
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	12420

Приложение N 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений Чеченской Республики

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников
учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	6300

Приложение N 5
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений Чеченской Республики

Минимальные размеры
окладов рабочих по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий
рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; оператор котельной; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5620
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных организаций; плотник; слесарь-сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6300
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифом на квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6430

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 18 листов
Вештафетим Исмаев;

Заведующий


А.С. Хасимикова



