

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета
трудоувого коллектива
 Л.С.Койчуева

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ
«Аленушка»
 Е.П.Кравченко
Приказ № 33 от 20.09.2022г.



**Положение
об оплате труда работников
МБДОУ детский сад «Аленушка» п.Октябрьский**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Аленушка» п.Октябрьский (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11августа 2010г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики» (в ред. от 28.06.2016г. №164) и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников МБДОУ детский сад «Аленушка» п.Октябрьский. Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.
- Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).
- 1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами МБДОУ детский сад «Аленушка» п.Октябрьский (далее - ДОУ).
- 1.4 Оплата труда работников ДОУ включает в себя:
- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
 - стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работников.
- 1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета.
- 1.6. 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. 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 должна быть не менее установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. 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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"". 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 организаций по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 N 257.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.5. Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Положением о системе оплаты труда работников организации предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности, в размере 25%.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

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

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

2.8. 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 ограничивается.

2.9. 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 КЧР от 10.06.2014 N 182)

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя организации устанавливается органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования.

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

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

При определении среднемесячной численности основного персонала организации учитывается:

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

среднемесячная численность основного персонала организации, работающего на условиях неполного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала организации, являющегося внешними совместителями.

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

Работник, работающий в организации на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации 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 и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности:

Дошкольные образовательные организации - педагогические работники.

3.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения организации образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением 1 к настоящему Положению:

N п/п	Наименование	Коэффициент кратности
1.	Руководитель организации высшего и дополнительного профессионального образования	до 2,5
2.	Руководитель института гуманитарных исследований	до 2,5
3.	Руководитель образовательной организации	до 1,5 до 1,4 до 1,3 до 1,2

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении организаций к I группе по оплате

труда руководителей образовательных организаций коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза - коэффициент 2,0; превышение в два раза - коэффициент 1,8.

3.6. Заместителям руководителя организации должностные оклады устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении заместителям руководителя организации должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.7. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

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

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

3.10. Премирование руководителя учреждения осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, 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.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ДОО устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере (приложение 2). Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников ДОО.

4.4. 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.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания 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.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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 час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. 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).

5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения

5.1 Для педагогических работников учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выплата за интенсивность работы, за воспитательно - образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- выплаты за качество работы и высокие результаты;
- премиальные выплаты по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год, к профессиональному празднику День воспитателей и всех дошкольных работников).

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДООУ.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами ДООУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников ДООУ.

Рекомендуемые размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в ДООУ 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, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, 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 в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются 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. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений, результативность в профессиональной деятельности;
- 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, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта.

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 производятся за счет экономии средств ФОТ ДООУ по итогам работы (могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за установленный период. 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;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- 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; иные критерии.

6. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения.

6.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

6.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с показателями:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения.

6.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, а так же в соответствии с показателями:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

6.1.3. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год, к профессиональному празднику День воспитателей и всех дошкольных работников) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ учреждения и устанавливаются за эффективную работу работника, которая определяется в соответствии с показателями:

- за сохранность имущества;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- за отсутствие замечаний при комплексных проверках;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

6.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО определяется работодателем согласно установленным критериям оценки деятельности работников, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

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 педагогическим работникам 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 учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или (при его отсутствии) иного представительного органа работников ДОО.

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

**Порядок
отнесения учреждений образования Прикубанского муниципального района
к группам по оплате труда руководителей**

1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышен (проектной) наполняемости и другие показатели руководства учреждением
2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раз в год органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования, на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
3. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
4. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям.

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0, 3
2.	Количество дошкольных групп	За 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах(центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	За каждого обучающегося За каждого обучающегося (воспитанника)	0, 3 0, 5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 или высшую квалификационную категорию	1 0, 5
6.	Наличие групп продленного дня		до 20
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый час	до 10

8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния степени использования)	За каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения и другой учебной техники	За каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии- 0, 25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 20
12.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
13.	Наличие в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях бесплатных секций, кружков, студий	За каждого обучающегося (воспитанника)	0, 3
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изобразительная студия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	За каждый вид	до 15
15.	Наличие в образовательных учреждениях(классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, (кроме специальных(коррекционных)образовательных учреждений компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую(от степени оборудованности)	до 10

5. Конкретное количество баллов устанавливается органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:
по общеобразовательным учреждениям- по списочному составу на начало учебного года;
по учреждениям дополнительного образования детей- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом, в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях и группах, учитываются 1 раз.

7. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября, на установленную предельную наполняемость групп.

8. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования, за каждый дополнительный показатель до 10 баллов.

9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования определяются органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Организация начального и среднего профессионального образования	свыше 350	до 350	-	-
2.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
3.	Общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

10. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Перечень выплат компенсационного характера
работникам МБДОУ детский сад «Аленушка» п.Октябрьский**

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1.	за работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12
2.	за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	до 24
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)		
3.	За работу в ночное время	35
4.	За ненормированный рабочий день	25
5.	За работу с архивом	до 15
6.	За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков помощникам воспитателей дошкольных групп в образовательных учреждениях	до 30
7.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям	до 15
8.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 25
9.	За ведение делопроизводства учителям, преподавателям и другим работникам	до 15

**Размеры отдельных
видов выплат стимулирующего характера
в МБДОУ детский сад «Аленушка» п.Октябрьский**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекоменду емый процент выплат, в процентах
I За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности		
	за наличие почетного звания «Заслуженный»	10
	за наличие почетного звания «Народный»	15
	за наличие почетного звания «Почетный работник»	до 20*
	за звание «Отличник»	10
II За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам учреждений образования, кроме педагогических работников		
	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.