

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 р.п.Тамала (далее – Положение) определяет порядок, условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 р.п.Тамала (далее – ДООУ).
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в ДООУ трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами ДООУ (далее - Работники).
- 1.3. Положение имеет целью повышение мотивации к труду Работников, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду.
- 1.4. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:
 - Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 года N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";
 - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - профессиональных стандартов;
 - Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол N 13);
 - Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (утв. Минпросвещения России, государственных гарантий по оплате труда; Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020);
 - Постановления Правительства Пензенской области от 17 сентября 2014 года N 653-пП«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Правительству Пензенской области» (с изменениями и дополнениями).
 - Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
 - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.5. В настоящем Положении под оплатой труда понимается вознаграждение работника за труд в виде денежных средств, выплачиваемых ему, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, в том числе компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), производимые работнику в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовым договором, иными локальными нормативными актами Работодателя.
- 1.6. Оплата труда (заработная плата) Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на

момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

- 1.7. Заработная плата каждого Работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.8. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
- 1.9. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада (оклада), а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.
- 1.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и Работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 1.11. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) и иные выплаты стимулирующего характера, а также компенсационные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.12. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.
- 1.13. Система оплаты труда ДОУ включает:
 - расчетные должностные оклады руководителей;
 - оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
 - ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
 - систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - компенсационные выплаты;
 - доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
 - стимулирующие выплаты.
- 1.14. Система оплаты труда работников ДОУ на основе Положения устанавливается в локальных нормативных актах ДОУ, коллективном договоре, соглашениях (для заведующего ДОУ - учредителем).

2. Порядок формирования, распределения и использования фонда оплаты труда.

- 2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) ДОУ представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам ДОУ.
- 2.2. Фонд оплаты труда ДОУ отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ДОУ.
- 2.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания ДОУ на

текущий финансовый год, доведенных до ДООУ, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности ДООУ.

- 2.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться ДООУ на выплаты стимулирующего характера.
- 2.5. При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.
- 2.6. ДООУ самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.
- 2.7. Штатное расписание утверждается заведующим ДООУ и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).
- 2.8. Муниципальные органы - главные распорядители средств бюджета Пензенской области, в ведении которых находятся образовательные организации, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.
- 2.9. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{om} = \Phi_{\sigma}^{om} + \Phi_{stim}^{om}, \text{ где}$$

Φ_{om} – фонд оплаты труда образовательной организации;

Φ_{σ}^{om} – базовая часть Φ_{om} ;

Φ_{stim}^{om} – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть Φ_{om}).

- 2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\Phi_{stim}^{ot} = \Phi_{om} \times CT, \text{ где:}$$

Φ_{stim}^{ot} – стимулирующая часть фонда оплаты труда ДООУ;

Φ_{om} – фонд оплаты труда ДООУ;

CT – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда ДООУ.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда ДООУ.

- 2.11. При этом ДООУ стремиться к обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

3. Порядок расчета и выплаты заработной платы работников ДОУ.

- 3.1. Размеры и порядок установления заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах ДОУ, коллективном договоре.
- 3.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.
- 3.3. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников ДОУ за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.
- 3.4. Размеры окладов, ставок работников ДОУ устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
- 3.5. К размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников ДОУ, отнесенных к педагогическим работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории.
- 3.6. В отдельных случаях работнику может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.
- 3.7. Заведующий ДОУ утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.
- 3.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.
- 3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
- 3.10. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и выплат за дополнительные виды и объемы работ.
- 3.11. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные заведующим ДОУ.
- 3.12. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.
- 3.13. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у работодателя заключен договор, или на счет в банке, с которым у работника заключен договор, и от него поступило заявление о перечислении заработной платы на указанный счет.
- 3.14. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

- 3.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный **Правилами внутреннего трудового распорядка**, коллективным договором, трудовым договором.
- 3.16. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы
- 3.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 3.18. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по причитающейся им заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников.
- 3.19. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 3.20. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде. Уволенным по другим причинам (прогул, алкогольное опьянение и другие виды грубых нарушений трудовой дисциплины) переменная часть оплаты труда за данный месяц не выплачивается.
- 3.21. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).
- 3.22. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.
- 3.23. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).
- 3.24. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 3.25. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.
- 3.26. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).
- 3.27. Время простоя по вине Работника не оплачивается.
- 3.28. Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.
- 3.29. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.
- 3.30. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.
- 3.31. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.
- 3.32. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала
- 3.33. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.
- 3.34. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.
- 3.35. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи ДООУ документов, удостоверяющих смерть Работника

4. Порядок расчета заработной платы педагогических работников.

- 4.1.1. Размер оклада за ставку педагогических работников ДОО рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в ДОО

$$O^{np}_d = B_{np} \times (1 + \sum PK_b), \text{ где}$$

O^{np}_d - должностной оклад педагогического работника;

B_{np} - базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_b$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

- 4.1.2. Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ДОО даны в **Приложении №1** к настоящему Положению.
- 4.1.3. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- 4.1.4. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{п.р.}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется для педагогических работников ДОО по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{п.р.} = \frac{O_d^{п.р.} \cdot \Phi_n}{N_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{п.р.}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки

$O_d^{п.р.}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в ДОО.

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю.

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

- 4.1.5. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.
- 4.1.6. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в ДОО.
- 4.1.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 4.1.8. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

5. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала.

- 5.1. Заработная плата заведующего ДООУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Должностной оклад заведующего ДООУ устанавливается исходя из средней заработной платы работников ДООУ за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом Отдела образования Тамалинского района Пензенской области (Учредитель).
- 5.3. Отнесение ДООУ к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного Учредителем.
- 5.4. В случае реорганизации ДООУ, повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается Учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.
- 5.5. Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.
- 5.6. Конкретный размер выплат заведующему устанавливается Учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.
- 5.6.1. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с правовыми актами Учредителя.
- 5.6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ДООУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для заведующего устанавливается в кратности, указанной в правовых актах Учредителя.
- 5.6.3. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в ДООУ.
- 5.6.4. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{P_{\text{рук}}(AUP)} = O_{\text{д}}^{P_{\text{рук}}(AUP)} + D^{P_{\text{рук}}(AUP)} + C^{P_{\text{рук}}(AUP)}, \text{ где}$$

$Z_{P_{\text{рук}}(AUP)}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$$O_{\text{д}}^{P_{\text{рук}}(AUP)}$$

- оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{P_{\text{рук}}(AUP)}$ - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{P_{\text{рук}}(AUP)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

6. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

6.1. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{увп} = O_{\delta}^{увп} + B^{увп} + C^{увп}, \text{ где}$$

$Z_{увп}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\delta}^{увп}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{увп}$ - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{увп}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

6.2. Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении №2 к настоящему Положению.

7. Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

7.1. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{\delta}^{раб} + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\delta}^{раб}$ - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) ДОО из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в Приложении №3.

7.2. Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению заведующего работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7.3. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

7.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

7.5. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

- 8.1. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальными нормативными актами ДОО, коллективным договором, соглашениями, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области.
- 8.2. В ДОО разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера, который формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).
- 8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).
- 8.4. Выплаты компенсационного характера применяются как в процентном отношении к должностному окладу (окладу), так и в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.
- 8.5. К выплатам компенсационного характера работникам ДОО относятся:
 - Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 8.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 8.7. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника. Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.
- 8.8. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - за выполнение работ различной квалификации;
 - доплаты за особенности и специфику работы в образовательной организации;
 - доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
 - иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 8.9. Размеры и условия выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

- 9.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 9.2. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются ДОО самостоятельно и устанавливаются в **Положении о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 р.п.Тамала.**
- 9.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего в пределах фонда оплаты труда работников ДОО, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.
- 9.4. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.
- 9.5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера работникам ДОО учитывается:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации
 - труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
 - участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).
- 9.6. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.
- 9.7. Стимулирующие выплаты заведующему ДОО устанавливаются распорядительным актом Отдела образования Тамалинского района Пензенской области.

10. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству.

- 10.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.
- 10.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 10.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

11. Материальная помощь.

- 11.1. Материальная помощь сотрудникам может выплачиваться в целях усиления социально-экономической защиты работников, для их поддержки и улучшения жизненного уровня.
- 11.2. Материальная помощь работнику в виде денежных средств может выплачиваться при наличии финансовой возможности ДООУ.
- 11.3. Материальная помощь не является обязательным элементом оплаты труда, относится к выплатам непроизводственного характера и не зависит от индивидуальных результатов труда работника и деятельности учреждения в целом.
- 11.4. Основания, размер и порядок оказания материальной помощи работникам закреплено в **Положении об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 р.п.Тамала.**

12. Заключительные положения

- 1.1. Заведующим ДООУ обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников.
- 1.2. В целях снятия социальной напряженности заведующий ДООУ может информировать коллектив работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников.
- 1.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, ДООУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.
- 1.4. Настоящее Положение действует с момента его утверждения до его отмены или принятия нового Положения.
- 1.5. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством и Уставом ДООУ.
- 1.6. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте ДООУ.
- 1.7. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством РФ.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №1 р.п.Тамала
от 11.01.2021г

Оклады (ставки) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников ДОУ

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		
	музыкальный руководитель	10084,00
3 квалификационный уровень		
	Воспитатель	10586,00
	методист	8024,00
	педагог-психолог	8024,00
4 квалификационный уровень		
	учитель-логопед	8212,00

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №1 р.п.Тамала
от 11.01.2021г

Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень		
	заведующий хозяйством	4368,00

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №1 р.п.Тамала
от 11.01.2021г

Оклады

прочих работников ДОУ по профессиональной квалификационной группе должностей работников
учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	5647,00

Оклады

прочих работников ДОУ из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по
профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	дворник	4100,00
	Сторож	4100,00
	Уборщик служебных помещений	4100,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.	4193,00
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	4100,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	повар	4367,00

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №1 р.п.Тамала
от 11.01.2021г.

**Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда,
отклоняющихся от нормальных**

Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента, условия предоставления выплаты
Доплата за работу в ночное время	- 0,35. За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч)
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:</p> <p>за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;</p> <p>за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
Доплата за сверхурочную работу	<p>- Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:</p> <p>за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.</p>
За выполнение работ различной квалификации	<p>Оплачивается, как при работе более высокой квалификации. Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии или должности.</p>
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от	<p>- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p> <p>С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату</p>

<p>работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Поручаемая работнику дополнительная работа <u>по другой</u> профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).</p> <p>Поручаемая работнику дополнительная работа <u>по такой же</u> профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.</p> <p>Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).</p> <p>Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.</p> <p>Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.</p>
<p>За особенности и специфику работы</p> <p>- за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья или детьми-инвалидами по адаптивной образовательной программе</p>	<p>- 0,20</p> <p>на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей</p>
<p>- за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в ДОУ на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении</p>	<p>- 0,20</p> <p>на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей</p>
<p>работа в сельской местности</p>	<p>- 0,25</p> <p>на период фактической работы</p>
<p>Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполняемые с письменного согласия работников:</p> <p>Выполнение дополнительных видов работ, отдельных заданий, срочных, важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью (по поручению заведующего), не входящих в круг прямых обязанностей работников ДОУ</p>	<p>- размер доплат определяется в зависимости от объема и значимости выполняемых работ.</p> <p>Конкретный перечень и размер доплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяется ДОУ самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляется приказом по ДОУ ежегодно на соответствующий финансовый год.</p> <p>Размер выплат устанавливается как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.</p> <p>Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.</p>

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468958121

Владелец Федина Светлана Мукадьясовна

Действителен с 15.11.2022 по 15.11.2023