

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 5 р.п. Тамала

(МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала)

442901, Пензенская область, р.п.Тамала, ул. Восточная,29
Тел. 8(84169)2-10-84, e-mail: DOU5TAMALA@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников детских садов
Тамалинского района

С.А. Хрянина
12.01.2021г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ДС №5
р.п. Тамала



Н.И. Курдина

12.01.2021г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 р.п.Тамала**

р.п. Тамала, 2021г

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 5 р.п. Тамала

(МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала)

442901, Пензенская область, р.п.Тамала, ул. Восточная,29

Тел. 8(84169)2-10-84, e-mail: DOU5TAMALA@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО

**Председатель профкома
работников детских садов
Тамалинского района**

**С.А. Хрянина _____
12.01.2021г.**

УТВЕРЖДАЮ

**Заведующий МБДОУ ДС №5
р.п. Тамала**

_____ Н.И. Курдина

12.01.2021г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 р.п.Тамала**

р.п. Тамала, 2021г

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №5 р.п.Тамала (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №5 р.п.Тамала (далее – ДОУ).
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в ДОУ трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами ДОУ (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 действующим законодательством Российской Федерации, с учетом:
 - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - 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";
 - 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, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020);
 - 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, трудовыми договорами, 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. 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.
- 1.10. 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.
- 1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.13. 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.
- 1.14. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.
- 1.15. 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.
- 1.16. Система оплаты труда 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 ДОУ, 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 ДОУ.

- 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. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.
- 2.9. 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.
- 2.10. 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:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$= \Phi_{от} \times СТ,$$

где:

$\Phi_{стим}^{от}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда ДООУ;

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда ДООУ;

СТ – 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.
- 2.12. Заведующим ДООУ обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников.
- 2.13. 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.

3. Порядок расчета заработной платы работников ДОУ

- 3.1. Размеры и порядок установления заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам ДОУ определяются ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах ДОУ.
- 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 работникам, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.
- 3.7. Заведующий ДОУ по согласованию с профсоюзом 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. Порядок расчета заработной платы педагогических работников.

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

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

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

B_{np} - базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_o$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

- 3.11.2. Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ДОО даны в **(приложении №1)** к настоящему Положению.
- 3.11.3. 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»
- 3.11.4. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{\text{п.р.}}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется для педагогических работников ДОО по следующей формуле:

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

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

$O_{\text{д}}^{\text{п.р.}}$ – 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.

$\Phi_{\text{н}}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю.

$N_{\text{чс}}$ - 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.

3.11.5. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

3.11.6. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в ДОО.

3.11.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.11.8. 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.

3.12. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

3.12.1. Заработная плата заведующего ДОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.12.2. Должностной оклад заведующего ДОО устанавливается исходя из средней заработной платы работников ДОО 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).

3.12.3. Отнесение ДОО к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного Учредителем.

- 3.12.4. 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.
- 3.12.5. Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.
- 3.12.6. Конкретный размер выплат заведующему устанавливается Учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.
- 3.12.7. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным Учредителем.
- 3.12.8. 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 руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5.
- 3.12.9. Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для заведующего ДООУ принимается Учредителем и оформляется правовым актом.
- 3.12.10. Отнесение к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного Учредителем.
- 3.12.11. 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.
- 3.12.12. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\delta}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

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

$$O_{\delta}^{\text{Рук(АУП)}}$$

- оклад руководителей и других работников из числа АУП;

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

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

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

- 3.13.1. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в ДООУ.
- 3.13.2. Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в (приложении №2) к настоящему Положению
- 3.13.3. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

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

$Z_{УВП}$ - 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.

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

3.14.1. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

3.14.2. Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в (приложении №3).

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

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

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

3.14.6. 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).

3.14.7. **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.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Размер выплат компенсационного характера определяется ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

- 4.2. В ДОУ разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера. Данный перечень 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).
- 4.3. 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).
- 4.4. К выплатам компенсационного характера работникам ДОУ относятся:
- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 4.4.1. 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. 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.
- 4.4.2. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**
1. доплата за работу в ночное время;
 2. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 3. доплата за сверхурочную работу;
 4. за выполнение работ различной квалификации;
 5. 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;
 6. доплаты за особенности и специфику работы в образовательной организации.
 7. иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- Размеры и условия выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с **(приложением № 4)** к настоящему Положению

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

- 5.1. 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.
- 5.2. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются ДОУ самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются в **Положении о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 р.п. Тамала.**

- 5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего в пределах фонда оплаты труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.
- 5.4. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.
- 5.5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера работникам ДООУ 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).
- 5.6. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.
- 5.1. Стимулирующие выплаты заведующему ДООУ устанавливаются распорядительным актом Отдела образования Тамалинского района Пензенской области.

6. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

- 6.1. 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.
- 6.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 6.3. 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.

7. Материальная помощь.

- 7.1. Материальная помощь сотрудникам может выплачиваться в целях усиления социально-экономической защиты работников, для их поддержки и улучшения жизненного уровня.
- 7.2. Материальная помощь работнику может выплачиваться при наличии финансовой возможности ДООУ в виде денежных средств.
- 7.3. 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.
- 7.4. Основания, размер и порядок оказания материальной помощи работникам закреплено в **Положении об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 р.п. Тамала**

8. Заключительное положение.

8.1. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему положению, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с 12 января 2021 года и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

8.3. Изменения и дополнения настоящего Положения осуществляются в установленном законом порядке.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 р.п.Тамала
от 12.01.2021г

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

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 р.п. Тамала
от 12.01.2021г

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ 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
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
3 квалификационный уровень		
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7044,00

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 р.п. Тамала
от 12.01.2021г.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

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
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Младший воспитатель	4368,00
2 квалификационный уровень		
	Диспетчер образовательного учреждения	4368,00

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 р.п.Тамала
от 12.01.2021г.

**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: 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: 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</p>

	за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
За выполнение работ различной квалификации	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.
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	<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. Поручаемая работнику дополнительная работа <u>по другой</u> профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). 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>
За особенности и специфику работы - за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья или детьми-инвалидами по адаптивной образовательной программе	<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 ДОО 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 ДОО</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 ДОО самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляется приказом по ДОО 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 324178268299309921576629244695660457501990498014

Владелец Курдина Надежда Ивановна

Действителен с 29.12.2022 по 29.12.2023