

Согласовано:
с профсоюзным комитетом
председатель
С.С.Хомякова
31.01 2020 г

Принято на общем
собрании работников
протокол № 23
от 31.01 2020 г



Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 6 «Берёзка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 6 «Березка» (далее – Положение) разработано с целью сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 6 «Березка» (далее – ДОУ), реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, дополнительные образовательные программы и улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.2. Система оплаты труда работников ДОУ (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) Государственных гарантий по оплате труда;
- 5) Перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Постановления Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 31.01.2020г. № 36 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений» (с изменениями и дополнениями). Примерного положения об оплате труда работников системы образования Топкинского муниципального округа, утверждённое приказами управления образования администрации Топкинского муниципального района от 12.02.2013г. № 89, от 27.08.2013г. № 462, от 05.11.2013г., от 23.01.2014г. № 39, от 12.01.2015 № 1, от 11.01.2016г. № 2, от 01.09.2016г. № 387, от 01.09.2017г. № 56, от 21.12.2017г. № 87, от 28.03.2018 № 22, от 26.12.2018г. № 92, от 29.08.2019 № 73, от 30.09.2019г. № 84.
- 8) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) Согласования с профсоюзным комитетом ДОУ.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Топкинского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников ДОУ (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда ДОУ.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, управления образования администрации Топкинского муниципального округа (далее управления образования)

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников ДООУ, распределение и использование фонда оплаты труда работников ДООУ.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда ДООУ включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников ДООУ и централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам ДООУ за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам ДООУ за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации ДООУ.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.1.4. Заведующий ДООУ при формировании и утверждении штатного расписания ДООУ в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда ДООУ;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала составляет 67,12%

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала 32,88 %

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам ДООУ в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников ДООУ, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников ДООУ, согласованном с профсоюзным комитетом ДООУ. (Положение о стимулировании работников МБДООУ д/с № 6 «Березка»).

2.1.6. Плановое распределение фонда:

Всего – 100%, в т.ч. педагоги 60,43%

Тарифная часть – 58,8 %, в т.ч. педагоги 40,59 %

- компенсационная часть всего – 1,67 %, в т.ч. педагоги 0 %.

Итого базовая часть - 60,47 %, в т.ч. педагоги 40,59 %

Стимулирующая часть – 39,53 %, в т.ч. педагоги 19,84 %

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда ДООУ.

Конкретный процент централизуемой доли определяется управлением образования администрации Топкинского муниципального округа, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности ДООУ, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ\ ц = ФОТ\ оу \times ц$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты заведующему ДООУ.

Стимулирующие выплаты заведующему ДООУ за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа управления образования, согласованного в установленном порядке с Топкинской районной организацией профсоюза работников народного образования Российской Федерации и советом по развитию образования.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда ДООУ (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся заведующему ДООУ за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда ДООУ (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном ДООУ порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда ДООУ.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам ДООУ

2.2.1. Заработная плата работников ДООУ включает в себя:

- оклад, по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), за специфику ДООУ, за квалификационную категорию, почетное звание;
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника ДООУ является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) + KB + CB$, где

оклад (должностной оклад)

повышенный оклад (должностной оклад)

тарифная часть ЗП

при этом,

$$Op = (O \cdot K1) \cdot X$$

ЗП - заработная плата работника;

O - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Op – оклад (должностной оклад);

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), работникам ДООУ в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются заведующим ДООУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), работника (Op) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приказами и постановлениями вышестоящих органов управления в сфере образования.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), работникам ДООУ по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (K2) (приложение № 2 к настоящему Положению).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 2 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), педагогическим работникам.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), который учитывает наличие у работника почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у работника звания образует новый оклад (должностной оклад), и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

Увеличение оклада (должностного оклада), с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников ДООУ предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента (K4).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается ДООУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент (K4) учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на год.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), и его размерах принимается заведующим в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ (приложение № 2).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (без учета повышающих коэффициентов: Kс; K2; K3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников ДООУ, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее, педагогические работники, непосредственно осуществляющие воспитательно-образовательный процесс) определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифной частью заработной платы работников ДООУ, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарификационный список педагогических работников и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в ДООУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Зарботная плата педагогическим работникам выплачивается за работу в течение всего учебного года.

2.3.2. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ (приложение № 4).

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда ДОУ – для заведующего ДОУ;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы), устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в размере:

- 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 36 часов в неделю – воспитателям.
- 36 часов в неделю - педагогу-психологу.
- 36 часов в неделю – старшему воспитателю

2.5.3 Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.5.1.- 2.5.2. настоящего Положения, в том числе заведующему ДОУ, составляет 40-часов в неделю.

2.5.4. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в 2.5.2. настоящего порядка, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.6.1. Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим.

2.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с руководством методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам и т.п.

2.7. Порядок определения уровня образования

2.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

2.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады

(должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5. Учителю-логопеду, педагогу-психологу оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: логопедия, психология.

- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ДОО, в порядке исключения, могут быть назначены заведующей ДОО на соответствующие должности, так, же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам ДОО за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется Положением об оплате труда работников ДОО, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом ДОО.

3.2. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" и Приказом Минздравсоцразвития от 17 сентября 2010г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до минимального размера оплаты труда низкооплачиваемой категории персонала).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников ДООУ и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера могут носить как постоянный, так и временный характер и могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года, оформляются приказом заведующего ДООУ.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с Приказом Государственного комитета СССР по Народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 по итогам аттестации рабочих мест. Порядок проведения аттестации рабочих мест утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 569.

3.6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6.2. Согласно Постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда", доплаты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются к ставке (окладу) заработной платы в следующих процентных размерах – 4%, 8%, 12%

3.6.3 Перечень должностей работников ДООУ, которым устанавливается доплата к ставке (окладу) заработной платы до 12 % следующий:

Виды выполняемых работ	Размер доплаты
Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	4 %
Работа у горячих плит, жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением моющих, дезинфицирующих средств	12 %
Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств; стирка, сушка и глажение спецодежды	12 %
Все виды работ при переводе учреждения на особо санитарно-эпидемиологический режим работы	12 %
Работы по приготовлению дезинфицирующих средств, работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением, работа на установках ВЧ, УВЧ, СВЧ	12 %

3.7. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и отраслевым соглашением по организациям подведомственным управлению образования администрации Топкинского муниципального округа на 2019-2023 годы, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания.

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с отраслевым соглашением по организациям подведомственным управлению образования администрации Топкинского муниципального округа на 2019-2023 годы.

Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Согласно коллективного договора ДОУ размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются в размере двойной дневной ставки. 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;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа заведующего ДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.1.1. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа заведующего ДОУ, согласованного с профсоюзным комитетом с учётом фактически отработанного времени,

согласно табелю учета рабочего времени, с учетом районного коэффициента.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда ДОУ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МБДОУ д/с № 6 «Березка», согласованном с профсоюзным комитетом ДОУ.

5. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается заведующим ДОУ в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности ДОУ.

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

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.