

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета  
МБДОУ «Юрлинский  
детский сад № 3»

*Волокитина* О.А. Волокитина

«*28*» *09* 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий  
МБДОУ «Юрлинский  
детский сад № 3»

*Сятчихина* О.П. Сятчихина

«*28*» *09* 2020 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Юрлинский детский сад №3»

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
МБДОУ «Юрлинский детский сад № 3»

Протокол «*1*» *28.09* 2020 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Юрлинский детский сад №3» (далее учреждение) разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р;

«Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол №12);

Постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. №973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности);

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №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»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования».

Постановление администрации Юрлинского муниципального округа Пермского края №582 от 17.09.2020 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Юрлинского муниципального округа Пермского края».

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников Учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- установление в Учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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



1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы установлена правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

## **2. Общий порядок и условия оплаты труда работников «Юрлинский детский сад №3»**

**МБДОУ**

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе окладов (должностных окладов) работников, которая определяет минимальные окладов (должностных окладов) работников Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

## **3. Формирование и распределение фонда оплаты труда МБДОУ «Юрлинский детский сад №3»**

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работ), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

3.2. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

3.3. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТу) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей частей (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет не более 80% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 20% ФОТ Учреждения).

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до Учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного Учреждения.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения и распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. пп} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где:

ФОТст. пп - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.6. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

#### **4. Расчет заработной платы педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения**

4.1. Заработная плата педагогических работников, состоит:

$$\text{ЗПпп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпп - заработная плата работника;

Оклад - оклад (должностной оклад) работника;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.



4.2. Заработная плата прочих работников (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) состоит:

$$\text{ЗП пр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

4.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.6. Определение размера должностного оклада работников профессиональной квалификационной группы **должностей педагогических работников:**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	8 076,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования педагог-организатор; социальный педагог;	8 236,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	8 400,00
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед);	8 648,00

Таблица 1

4.7. В минимальные оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**4.8. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:**

Таблица 2

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	7 355,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Младший воспитатель	7 355,00

4.9. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем Учреждения исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя, делопроизводитель, секретарь	6 487,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7 392,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер по ТБ, документовед, специалист по кадрам	7 517,00

**5. Определение размера должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих**

5.1. Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих Учреждения устанавливаются руководителем самостоятельно не ниже



минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда.

5.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения:

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общепрофессиональные профессии рабочих <b>первого уровня</b>	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - сторож; вахтер; истопник; машинист (оператор, кочегар) котельной; кочегар.	7 256,00
		- грузчик; дворник; кладовщик; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спец.одежды; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	7 355,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	7 477,00
Общепрофессиональные профессии рабочих <b>второго уровня</b>	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель	7 555,00

6. Определение размера оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗП<sub>рук</sub> - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается:

- должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала дошкольных образовательных организаций Юрлинского муниципального округа Пермского края с учетом категории учреждения согласно таблице 5.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Таблица 5

**Кратное соотношение должностного оклада руководителя Учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала Учреждения**

Категория учреждения	Кратное соотношение
Дошкольные образовательные организации: - свыше 300 воспитанников	-1,40

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

6.4. При индексации заработной платы работников Учреждения в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя Учреждения.

6.5. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗП<sub>зам</sub> - заработная плата заместителя руководителя Учреждения;

Оклад - должностной оклад:

- заместителя руководителя Учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 20-30% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем Учреждения.



Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения (положением, коллективным договором) в соответствии с настоящим Положением.

6.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

6.8. Средняя заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников Учреждения.

6.9. При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке 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 не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

7.1.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При выпадении сверхнормативной работы на выходной день или праздник, эти дни исключаются из периода расчета сверхурочного времени. Они вознаграждаются как работа в праздничные дни, независимо от итогового числа отработанных часов в эти сутки. Оплата сверхурочной работы всегда производится за вычетом дней государственных праздников и официальных выходных.



### 7.1.3. Оплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

### 7.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;  
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;  
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

### 7.1.5. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

7.1.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым



договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. 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).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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.

7.1.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.1.7.1. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ.

7.1.7.2. К такой дополнительной работе относится работа по заведованию консультационными пунктами, кабинетами, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

7.1.7.3. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются Учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные

системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

7.1.8. Районные коэффициенты;

7.2. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в Учреждении (группах), в том числе:

- выплата за работу в смешанной группе ДООУ при фактической посещаемости от должностного оклада:

\* до 10 воспитанников-5%, от 10 до 15 воспитанников- 10%, свыше 15 воспитанников- 15%.

- за работу с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, а также работу с детьми-инвалидами – в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки);

- за индивидуальное обучение на дому больных детей – 20% должностного оклада (тарифной ставки) (при наличии соответствующего медицинского заключения);

- педагогическим работникам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций (учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, психолог) – 20% должностного оклада (тарифной ставки);

- за заполнение ЕИС «Траектория», ведение карт педагогического наблюдения (в том числе в части показателей успешности), заполнение мероприятий индивидуальной программы коррекции обучающихся – 20 % должностного оклада.

За работу в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенный на 25% размер должностного оклада (тарифной ставки), согласно перечню:

Таблица 6

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	1. Специалисты: - учитель-логопед, логопед; - руководитель физического воспитания; - музыкальный руководитель; - воспитатель, старший воспитатель; - педагог-психолог; - педагог дополнительного образования; - документовед, секретарь-делопроизводитель; - специалист по кадрам;	25%

- иные выплаты компенсационного характера.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

7.4. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.



7.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными, трудовыми договорами и соглашениями.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.7. Руководителям рекомендуется принимать меры по улучшению условий труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.

## 8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения и личный вклад работника, которые утверждаются приказом руководителя Учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

Период оплаты критериев и показателей оценки деятельности работников Учреждения - месяц, квартал, полугодие, год.

8.1.2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и оказываемых услуг, за выполнение дополнительного объема работ, за выполнение особо важных заданий.

Условия осуществления выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и оказываемых услуг, за выполнение дополнительного объема работ, за выполнение особо важных заданий основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

8.1.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу выплачивается исходя из стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, согласно нижеприведенной таблицы:

Категория работников	Непрерывный стаж работы, выслуга лет					
	Ед. измер.	от 1 до 3 лет	от 3 лет до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	свыше 20 лет
Прочие педагогические работники	%	20	10	15	20	25

Таблица 7

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка, другие документы, выданные в установленном порядке. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

8.1.4. Выплаты за наличие квалификационной категории:

Таблица 8

Категория работников	Ед. измер.	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Прочие педагогические работники	%	20	30

## 8.2. Показатели эффективности деятельности *основного персонала*

### Учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;
- участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы.

### Примерные показатели эффективности деятельности *заместителя руководителя:*

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
- результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- своевременное и качественное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.



Примерные показатели эффективности деятельности работников Учреждения из числа *учебно-вспомогательного персонала*:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- организация и участие физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения из числа *младшего обслуживающего персонала*:

- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы.

Период оплаты критериев и показателей оценки деятельности работников Учреждения - месяц, квартал, полугодие, год.

8.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период за качественное выполнение особо важных заданий, за выполнение дополнительного объема работ, а также в связи с профессиональным праздником на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

8.4. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами Учреждения.

8.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

8.7. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя Учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

8.8. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной ответственности размер выплат стимулирующего характера может быть снижен либо работник может быть лишен премии.



## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной выплаты к очередному отпуску.

Размеры и условия осуществления единовременной выплаты работникам Учреждения определяются приказом руководителя.

9.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, в случае:

- стихийного бедствия;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супругов);
- юбилейной даты рождения: для женщин-55 лет, для мужчин- 60 лет;
- других уважительных причин.

Материальная помощь к юбилейной дате рождения выплачивается:

- педагогическим работникам – в размере не более 3 000 рублей;
- административному персоналу (заместителю руководителя) – в размере не более 3 000 рублей;
- обслуживающему персоналу, прочему персоналу, проработавшему в системе образования не менее 15 лет – в размере не более 1 000 рублей.

## **10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

10.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

10.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют учредителю информацию, указанную в пункте 10.1 настоящего Положения, в срок до 1 мая года, следующего за отчетным, для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

10.3. Указанная информация может, по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

10.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.