

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка- детский сад № 1 «Мечта»
г. Ртищево Саратовской области»**

Согласовано:

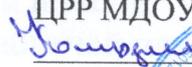
Председатель профсоюзной организации
ЦРР МДОУ детский сад № 1 г.Ртищево


Серова Н.А.

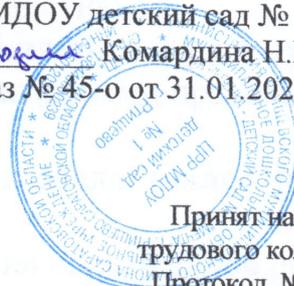
Утверждено:

Заведующий

ЦРР МДОУ детский сад № 1 г.Ртищево

 Комардина Н.В.

Приказ № 45-о от 31.01.2023г.



Принят на Общем собрании
трудоового коллектива (45 чел.)
Протокол № 2 от 31.01.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, доплатах и надбавках компенсационного характера му-
ниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр разви-
тия ребенка - детский сад № 1 «Мечта» г.Ртищево Саратовской области»**

г.Ртищево
2023 год

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка- детский сад № 1 «Мечта»
г. Ртищево Саратовской области»**

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации
ЦРР МДОУ детский сад № 1 г.Ртищево

_____ Серова Н.А.

Утверждено:

Заведующий
ЦРР МДОУ детский сад № 1 г.Ртищево
_____ Комардина Н.В.
Приказ № 45-о от 31.01.2023г.

Принят на Общем собрании
трудоового коллектива (45 чел.)
Протокол № 2 от 31.01.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, доплатах и надбавках компенсационного характера му-
ниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр разви-
тия ребенка - детский сад № 1 «Мечта» г.Ртищево Саратовской области»**

**г.Ртищево
2023 год**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 1 «Мечта» г. Ртищево Саратовской области» - (далее Учреждение).

Положение разработано в целях педагогического роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников Учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

1.2. Выплата осуществляется из фонда надбавок и доплат (далее **ФНД**) Учреждения.

ФНД – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника и выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность, носящие как регулярный, так и разовый характер;

Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (ночные часы, привлечение к работе в праздничные и выходные дни, оплата труда работников занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, сверхурочная работа). Производятся, на основании приказа руководителя, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер. Устанавливаются работодателем в пределах средств направленных на оплату труда с учетом мнения профсоюзного органа и комиссии по распределению надбавок и доплат, на основании данного Положения.

1.3. С целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников Учреждения вводятся следующие виды надбавок:

- Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, компенсационного характера и является приложением к коллективному договору.

1.5. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 10 и 25 числа путем перечисления на банковскую карту работника.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Порядок установления доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией образовательной организации соответственно установленным срокам по решению комиссии по рассмотрению установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный характер (далее – Комиссия). Состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. В состав комиссии, в том числе, включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. Решение Комиссии оформляется протоколом и приказом руководителя образовательной организации и доводится до сведения всех работников.

2.2. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат (далее ФНД). ФНД определяется образовательной организацией в соответствии с рекомендациями исполнительного органа государственной власти Ртищевского муниципального района Саратовской области в ведении которого находится образовательная организация и в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (ФОТ).

2.3. Надбавки к должностному окладу руководителя образовательной организации за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – управления общего образования Ртищевского муниципального района, из ФНД образовательной организации с учётом оценки деятельности организации.

2.4. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

2.5. Решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других выплат, принимается Комиссией в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

2.6. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам, с которыми заключён трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.7. Размер надбавок и доплат устанавливаются дифференцированно по профессиям и группам, в зависимости от вклада в общие результаты работы.

2.8. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются, в зависимости от объёма дополнительной работы в процентном соотношении к базовому окладу, установленного категориям работников в соответствии с данным Положением.

2.9. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

2.10. Расчет стоимости балла производится по формуле: $S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где –

S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, N3, Nn – количество баллов.

2.11. Для определения размера выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии с коллективным договором.

3.2. Доплаты за дополнительные трудовозатраты работников, связанные с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (устанавливаются в соответствии с п. 2.1. настоящего Положения).

3.3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

3.4. Доплаты могут устанавливаться работникам на учебный год, учебное полугодие, квартал, месяц на время выполнения указанных видов деятельности. Все виды доплат производятся работникам за фактически отработанное время.

3.5. Работникам из числа рабочих, служащих, специалистов непедагогического персонала - установление надбавок и доплат осуществляется на общих основаниях.

3.6. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД на год, полугодие, квартал, ежемесячно за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы за фактически отработанное время в соответствии с данным Положением.

3.7. Премирование – стимулирующая выплата, выплачивается работникам по результатам труда за год, полугодие, квартал, ежемесячно за фактически отработанное время.

4. ВИДЫ ДОПЛАТ.

4.1. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплаты компенсационного характера. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

Категория работников	Критерий оценки	Размер % отношение к базовой единице
Все работники	За работу в ночное время	100%
	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее чем в двойном размере
	Сверхурочная работа	Первые 2 часа в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере
Повар	Работа в условиях, отклоняющихся от нормы (повара/шеф-повара)	6%
Шеф-повар		12%
Председатель профсоюзной организации	Расширение зоны обслуживания (превышение должностных обязанностей)	5%
Общественный инспектор по охране прав детства	Расширение зоны обслуживания (превышение должностных обязанностей)	5%
Заведующий МДОУ	Интенсивность труда	20%

5. ЛИШЕНИЕ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

5.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам не могут быть начислены в следующих случаях:

- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, должностных инструкций и инструктажа детей- 100%;
- нарушение действующих правил СанПиНа -100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка- 100%;
- нарушение Приказа по охране жизни и здоровья детей- 100%;
- несчастный случай во время образовательного процесса-100%;
- обоснованные жалобы родителей -100%;
- дисциплинарное взыскание- 100%;
- невыполнение должностных инструкций- 100%;
- длительный больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск, очередной - отпуск- 100%;
- несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и актов администрации Учреждения, учредителя, инспектирующих организаций- 100%.