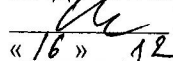


**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации  
МАДОУ № 23

 Е.А. Шалаевских  
«16» 12 2025 г.



**Положение**  
**«О распределении компенсационной части фонда оплаты труда**  
**работников Муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа**  
**детского сада №23 комбинированного вида»**  
**(МАДОУ № 23)**

(Новая редакция)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о назначения выплат компенсационного характера (далее - выплаты) разработано для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа детского сада № 23 (далее МАДОУ № 23).

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работникам МАДОУ № 23 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ № 23, утвержденного на соответствующий финансовый год.

**2. Виды и размеры выплат компенсационного характера.**

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МАДОУ № 23 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплаты до МРОТ).

**3. Порядок установления, размера выплат компенсационного характера.**

3.1. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ № 23 в соответствии локальным актом учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ № 23.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы, а также срока её выполнения.

3.2. Компенсационные выплаты производятся по основному месту работы, при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу заработной платы.

3.3. Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией, на основании приказа по учреждению.

3.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### **3.4.1. Выплаты, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:**

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

*Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.*

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Совмещение устанавливается, при вакантной штатной должности. А временное замещение устанавливается, когда сотрудник, занимающий должность, временно отсутствует (болезнь, отпуск, командировка, повышение квалификации и т.п.).

При совмещении возможно выполнение дополнительной работы, только по другой профессии или должности. При временном замещении сотрудник может выполнять обязанности как по одноименным должностям (профессиям), так и по разным. (статья 60.2 ТК.)

Режим временного замещения предполагает нормальную продолжительность рабочего времени. То есть дополнительную работу сотрудник выполняет наряду с основной работой в течение установленного ему рабочего дня (смены). ( части 1 статьи 60.2 ТК).

При временном замещении должностей сотруднику дополнительно к его заработку положена доплата, размер которой устанавливайте по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК).

Перед оформлением временного замещения руководитель МАДОУ № 23 получает письменное согласие замещающего сотрудника, для дальнейшего заключения с сотрудником дополнительное соглашение к трудовому договору. С указанием:

- работу по должности, ее содержание и объем;
- размер доплаты за временное замещение профессий (должностей);

- срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу. (часть 2 статьи 57, статьи 60.2, 72, часть 2 статьи 151 ТК).

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) пропорционально объему дополнительной работы.

### 3.4.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Выплата за увеличение объема начисляется сверх МРОТ.

Размер доплат и порядок их установления определяется МАДОУ № 23 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем МАДОУ № 23, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

№ п/п	Доплаты	В абсолютном размере / в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник"	10%
2	Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде)	20%
3	Участие в работе муниципальных методических объединениях педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"	1 000,00
4	Руководство базовыми площадками: - муниципального уровня - регионального уровня	до 15% 20%
5	Работа в информационной системе Навигатор дополнительного образования  *В зависимости от отношения (количество зачисленных воспитанников по программам дополнительного образования / показатели муниципального задания *100% 80 – 85% - 5% 86 – 90% - 10% 91-100% - 15%	до 15%
6	За организацию работы в рамках общественно-государственного управления: - председателю первичной профсоюзной организации  *В зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации: менее 50 – до 30% от 50 до 100 – до 40% более 100 – 50%  - уполномоченному по охране труда	до 50%  до 30%
7	Ведение официального сайта образовательной организации	4000,00
8	Ведение Госпублика образовательной организации	2000,00
9	Ведение канала образовательной организации в мессенджере МАХ	2000,00
10	Ведение ГИС «Профилактика» *В зависимости от количества учетных детей: менее 50 – 2000,00 от 50 до 100 – 4000,00	от 2000,00 до 4000,00

\* Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим

соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешел на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом (ВЫШЕ) было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения 20 продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом (ВЫШЕ) в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников нахождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**\*\*** Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам организаций, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа. Размеры доплат закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда.

### **3.4.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях:**

№ п/п	Доплаты	В абсолютном размере / в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководителю психолого-педагогических комиссий (консилиум), логопедических пунктов	10%
2	Воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, тьютору за работу в группах компенсирующей (комбинированной) направленности, реализующих программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе детей – инвалидов).	20%
3	Младшим воспитателям за работу в группах компенсирующей (комбинированной) направленности, реализующих программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе детей – инвалидов).	15%

3.5. В соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда, не может быть меньше МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально отработанному времени в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда для работника определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В силу ст.97 ТК РФ, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) если работник на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ), Таким образом продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время, и если она превышает установленные нормы, то работодатель обязан производить доплаты (ст.152 ТК РФ).

Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.

## **4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера.**

4.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается заведующим МАДОУ № 23

4.2. Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительной работы;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые в выплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнение возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество работы;
- по другим причинам, признанных существенными для принятия решения по уменьшению или отмены выплаты.

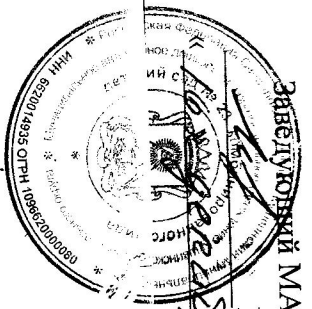
В данном документе прошнуровано,  
пронумеровано и скреплено печатью

Шесть листов (об)

Заведующий МАДОУ №23

Е.А. Глухова

2025 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 149573922187837288311503629658482451098261240742

Владелец Глухова Елена Александровна

Действителен с 20.10.2025 по 20.10.2026