

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка _____ Н.Г.Петрова</p> <p>«30» января 2019г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО</p> <p>приказом МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка от 30.01.2019 № 4-од _____ И.А. Царегородцева</p> <p>«30» января 2019г.</p>
--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА  
«СКАЗКА» ПГТ ПИЖАНКА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида «Сказка» пгт Пижанка (далее – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников учреждений образования, подведомственных Муниципальному учреждению Пижанское районное управление образования, утверждённого Приказом Муниципального учреждения Пижанское районное управление образования от 30.09.2019 № 61-ОД (в ред. приказа МУ Пижанское РУО от 28.01.2019 № 3-ОД).

2. Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников МКДОУ д/с ОБ «Сказка» пгт Пижанка (далее – Учреждения).

Положение включает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

4. Минимальный размер оплаты труда установлен 11 280 = 00 рублей в месяц, размер минимальной заработной платы устанавливается как на основную ставку, так и за работу по внутреннему и внешнему совместительству. Если работник работает на 0,5; 0,75 и т.д. ставки, то ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда начисляется пропорционально отработанному времени. В минимальный размер оплаты труда включаются все виды и источники заработной платы, в том числе доплаты за совмещение профессий, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, замещения, надбавки компенсационного характера, ночные, за работу с вредными условиями, платные услуги, интенсивность. Совместительство за фактически отработанное время оплачивается дополнительно к основной ставке по тарификации.

5. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя, согласовывается с муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования и выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **Основные условия оплаты труда**

2.1 Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом: ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.3 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и доходов от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.4 Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным Положением.

2.5 Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования

соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и составляют:

Профессиональные квалификационные группы:	
<b>Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	–
Младший воспитатель	3 855 рублей
<b>должностей педагогических работников</b>	
Старший воспитатель Воспитатель педагог-психолог учитель-логопед (логопед) Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре	9 800 рублей

2.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и составляют:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
делопроизводитель; секретарь-машинистка;	3 716 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
заведующий хозяйством;	3 855 рублей

2.8 Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и составляют:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
дворник; кастелянша; кухонный работник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	3 578 рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
повар;	3 716 рубля

### **Выплаты компенсационного характера**

2.9. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера Примерного положения об оплате труда работников учреждений образования, подведомственных Муниципальному учреждению Пижанское районное управление образования, утверждённого Приказом Муниципального учреждения Пижанское районное управление образования от 29.06.2018 № 58-ОД (в ред. приказа МУ Пижанское РУО от 28.01.2019 № 3-ОД).

2.10. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты при совместительстве профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2.11. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада).

2.12. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.14. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.15.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.15.2. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

2.15.3. Выплата 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. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.16. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.17. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.18. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.19. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.20. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### **Выплаты стимулирующего характера**

2.21. В целях повышения результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера Примерного положения об оплате труда работников учреждений образования, подведомственных Муниципальному учреждению Пижанское районное управление образования, утверждённого Приказом Муниципального учреждения Пижанское районное управление образования от 29.06.2018 № 58-ОД (в ред. приказа МУ Пижанское РУО от 28.01.2019 № 3-ОД).

2.22. В учреждении предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ и интенсивность труда;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории (классности);
- выплата за стаж непрерывной работы;
- персонально повышающий коэффициент;

премиальные выплаты.

2.23. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждений, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.25. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах от ставки заработной платы за фактически отработанное время и (или) в абсолютном размере.

2.26. Размеры выплат определяются путем умножения размера ставки заработной платы за фактически отведенные часы работника на размер выплаты в процентах от ставки заработной платы за фактически отведенные часы.

2.27. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.28. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.28.1. Выплата за качество выполняемых работ и интенсивность труда устанавливается работникам (за исключением руководителя учреждения) в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данного учреждения. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников в размере до 150 %.

2.28.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя учреждения для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;



10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другим почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии у работника нескольких оснований (наличия ученой степени, почетного звания, ведомственной награды) выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

2.28.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждении устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

2.28.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
свыше 10 лет	15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из учреждения образования до дня приема в учреждение образования прошло не более трех месяцев.

2.28.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента — до 3,0.».

2.28.6. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по учреждению. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в следующем размере:

Дошкольных образовательных учреждений	10222 рублей
---------------------------------------	--------------

Выплата за интенсивность для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, добившихся высокой результативности и оперативности (своевременности) при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда до 100 %:

3.2.1. За число воспитанников:

Количество дошкольников	Размер в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
до 140 человек	90
Свыше 140 человек	100

3.2.2. За работу котельной, находящуюся на балансе образовательного учреждения 10%.».

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера).

3.5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения представляется ежегодно до 1 марта Муниципальному учреждению Пижанское районное управление образования, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте [piжанка.рф](http://piжанка.рф).

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

3.8. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается Муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования.

3.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.11. Муниципальное учреждение Пижанское районное управление образования устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждения целевых показателей эффективности работы, утверждаемых Муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования. Размеры,

порядок и условия установления стимулирующих выплат Муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования.

3.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами Муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования за счет средств, предусмотренных учреждением на оплату труда с начислениями.

3.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и Муниципальным учреждением Пижанское районное управление образования.

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

4.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.4. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

4.6. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

4.7. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.8. Работникам учреждений может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

4.9. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

---

