


СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации


_____ Н.А. Лутцева
« 31 » 08 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
ТМБ ДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида «Забава»


_____ А.М. Бондарчук
Приказ № 447 от 08.08.2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Таймырского муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому направлению развития детей «Забава»

СОГЛАСОВАНО:
И.о. начальника Управления образования
Администрации Таймырского Долгано-
Ненецкого муниципального района


_____ И.В. Мейер
« » _____ 2020 г.



г. Дудинка,
2020 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ТМБ ДОУ «Дудинский детский сад общеразвивающего вида «Забава» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 №539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда» (в ред. Постановлений Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 23.05.2011 №370, от 14.10.2011 №706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012 № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013 № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013 № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 №106, от 30.09.2014 № 705, от 14.01.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 №846, от 04.02.2016 №45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 №817, от 30.01.2017 № 32, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.18г. № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.18г. № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 № 1019) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Дудинский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно - эстетическому направлению развития детей «Забава» (далее – ДОУ).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников, согласно *приложению N 1* к Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам ДОУ устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, определяются согласно *приложению N 2* к Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам ДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент – 1,8%;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 80%;
- 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);
- другие выплаты компенсационного характера.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, проживавшим на территории муниципального района менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников. Расчет выплат компенсационного характера производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам ДООУ по решению руководителя в пределах средств, направленных на оплату труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения отражены **в Приложении № 5** к настоящему Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДООУ.

4.6. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам учреждений устанавливается согласно **Приложению № 4** к Положению.

4.7.1. Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении. Дифференцирование размеров персональных выплат исключается.

4.7.2. Персональные выплаты: в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются ежемесячно.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по [районному коэффициенту](#), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по [районному коэффициенту](#), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ,

мероприятий;

4.8.1. Размер выплат по итогам работы работникам ДОО устанавливается в соответствии с *Приложением № 6 к настоящему Положению*.

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и распределяется в пределах фактической экономии фонда по группам **по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.**

4.8.2. Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и фактической экономии фонда и рассчитываются по формуле:

$$C_{\text{ир}} = \Phi_{\text{ир}} / S_{\text{пб}}$$

где:

$C_{\text{и}}$ - цена балла в рублях;

$\Phi_{\text{ир}}$ – фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{\text{пб}}$ – сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле, применяется на период с 1 октября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по ДОО.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в расчетном периоде применяется следующая формула:

$$C_{\text{ир}} = \mathcal{E}_{\text{св}} / S_{\text{фб}}$$

где:

$C_{\text{ир}}$ - цена балла в рублях;

$\mathcal{E}_{\text{св}}$ – экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец расчетного периода

$S_{\text{фб}}$ – фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в расчетном периоде.

4.9. Руководитель ДОО при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально или ежемесячно, в пределах фонда оплаты труда.

4.11.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка.

4.11.2. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в каждой группе, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Bi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, месяц).

4.11.3. Фонд стимулирующих выплат работникам ДООУ распределяется по профессиональным квалификационным группам работников определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим ф мес. кв}$$

где:

Q_{стим} – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

Q_{зп} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения год;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q_{по итогам} - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

% стим. ф мес. кв. - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников.

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{1балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

C_{1балла в квартал} - цена балла в рублях;

Q_{кв} - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

S_б - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{1балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

C_{1балла в мес} - цена балла в рублях;

Q_{мес} - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

S_б - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

4.11.4. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся

экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

4.11.5. Руководитель ДОУ с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказ о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается раз в квартал.

4.12. Предельное количество должностных окладов руководителя ДОУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет **не более 24 должностных окладов** руководителя ДОУ в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной ДОУ (далее - рабочая группа).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения направляется на стимулирование труда работников административно – управленческого, учебно-вспомогательного и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образования Администрации муниципального района (далее - Управление).

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю и заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

4.13. **Заместителям руководителя** выплаты стимулирующего характера, с учётом персональных выплат, устанавливаются в размере не более 5,19% от общего объема выплат стимулирующего характера работников ДОУ, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя направляется на стимулирование труда работников административно – управленческого, учебно-вспомогательного и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами учреждения (за исключением руководителя). В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат заместителям руководителей присоединяется к фонду выплат по итогам работы в группы работникам административно – управленческого, учебно-вспомогательного и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, на усмотрение руководителя с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.14. При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - воспитатель, старший воспитатель, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог.

2 группа: ПКГ должностей работников - административно – управленческий персонал, служащие, помощники воспитателей.

3 группа: ПКГ должностей - иной персонал, согласно *Приложению № 1*.

4.15. Стимулирующий фонд всех группы состоит из:

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы, который исчисляется от общего объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), определяется в соответствии с бальной оценкой и составляет:

- для 1 группы _____ % данного фонда.
- для 2 группы _____ % данного фонда.
- для 3 группы _____ % данного фонда.

Оставшийся фонд распределяется на:

Фонд квартальных стимулирующих выплат, который составляет:

- для 1 группы _____ % данного фонда.
- для 2 группы _____ % данного фонда.
- для 3 группы _____ % данного фонда.

Фонд стимулирующих выплат за месяц, который составляет:

- для 1 группы _____ % данного фонда.
- для 2 группы _____ % данного фонда.
- для 3 группы _____ % данного фонда.

В случае экономии средств годовых стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в расчетном периоде текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы за год.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждения по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

5.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

5.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

5.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела – в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела – в размере 20 000 рублей.

5.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии), на основании заявления работника с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

5.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем ДООУ на **30 процентов** ниже размера должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения определяются согласно *приложению № 8* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка ДООУ к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ДООУ.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим и иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / G * K, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

G – количество рабочих дней в год при 5-ти дневной рабочей неделе или при 6-ти дневной рабочей неделе;

K – количество фактически замещенной ставки.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по

которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

8.2. В целях материального стимулирования вновь принимаемых работников годовые стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество выполняемой

работы устанавливать сроком на 3 месяца в части критериев, предусматривающим обязательную профессиональную деятельность согласно приложению № 3 к Положению.

8.3. В целях заинтересованности работника в выполнении работы по иной должности, в случае временного перевода работника на другую должность (с его письменного согласия) в связи с производственной необходимостью, при установлении годовых стимулирующих выплат работнику учитывать результаты, качество и эффективность труда по прежней должности по отдельным аналогичным критериям оценки согласно приложению № 3 к Положению.

8.4. В целях заинтересованности работника в выполнении работы по иной должности по совместительству (на условиях трудового договора) в связи с производственной необходимостью, годовые стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество выполняемой работы устанавливать в части критериев, предусматривающим обязательную профессиональную деятельность согласно приложению № 3 к Положению.