

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Главы Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района по вопросам образования и культуры – начальник Управления образования Администрации муниципального района

_____ Т.А. Друшпова
« ____ » сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая Таймырского муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Хатангский детский сад комбинированного вида «Солнышко»

_____ Л.Н. Мазур
« ____ » сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации ТМК ДОУ «Хатангский детский сад комбинированного вида «Солнышко»

_____ Е.А. Громова.
« ____ » сентября 2021 г.

**Положение об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Хатангский детский сад комбинированного вида «Солнышко»**

I. Общие положения

1.1. В соответствии с Постановлением Администрации Таймырского Долгано - Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (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 13.11.2014 №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 25.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, 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, от 11.09.2020 № 1065, от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Хатангский детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее – ДОУ).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем ДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных **приложением № 1** к настоящему 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 ДОУ, определяются согласно **приложению N 2** к Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. 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);
- за работу в сельской местности;
- другие выплаты компенсационного характера.

3.2. 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.

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

3.4. 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% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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.

Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников)	15

3.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами 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 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

3.7. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

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 ДОУ по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на оплату труда работников, 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. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников ДОУ, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются ДОУ на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОУ.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

Персональные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Размер персональных выплат к окладу (должностному окладу) устанавливается в конкретном значении согласно *приложением № 3* к настоящему Положению. Дифференциация персональных выплат исключена.

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.

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».

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.

4.6. 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 ДОУ;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

При распределении фонда, направленного на выплаты по итогам работы, выделяются следующие группы работников:

- 1 группа (субвенция): ПКГ должностей педагогических работников;
- 2 группа (дотация): ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала I уровня, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня»;
- 3 группа (дотация): ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I уровня», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет для 1 группы (субвенция) – 13,53 %, для 2 группы

(дотация) – 0,22 %, для 3 группы (дотация) – 0,70 % от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат). В случае экономии средств годовых стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в декабре месяце текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер выплат по итогам работы работникам ДОУ устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях;

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

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

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 сентября по 31 августа, очередного года приказом по образовательному учреждению.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:

$$C_{ир\ декабрь} = Э_{св} / S_{фб}$$

где:

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

$Э_{св}$ – экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года

$S_{фб}$ – фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в декабре текущего года.

4.7. Руководитель ДОУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя ДОУ.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ, и ее состав утверждаются приказом руководителя ДОУ. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников ДОУ.

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

1 группа (субвенция): ПКГ должностей педагогических работников;

2 группа (дотация): ПКГ должностей работников учебно – вспомогательного персонала I уровня, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I уровня, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих II уровня.

3 группа (дотация): ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I уровня», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих II уровня», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

4.9. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей:

Для 1 группы (субвенция):

- квартальные стимулирующие выплаты - 79 %;
- стимулирующие выплаты за месяц - 21 %

Для 2 группы (дотация):

- квартальные стимулирующие выплаты – 100 %;
- стимулирующие выплаты за месяц - 0 %.

Для 3 группы (дотация):

- квартальные стимулирующие выплаты – 100 %;
- стимулирующие выплаты за месяц - 0%.

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников ДОУ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем ДОУ ежеквартально или ежемесячно.

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику ДОУ, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику ДОУ в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

Фонд стимулирующих выплат работникам ДОУ распределяется по профессиональным квалификационным группам работников ДОУ и определяется по формуле:

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться ДОУ на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда ДОУ, 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;

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

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

$\% \text{ стим. ф мес. кв.}$ - 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:

$$C_{\text{балла в квартал}} = Q_{\text{квб}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

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

$Q_{\text{квб}}$ - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

S_6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

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

$$C_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

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

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

S_6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по ДОУ 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.

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

4.12. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирование выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Предельное количество должностных окладов руководителя ДОУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю ДОУ, составляет не более 24 должностных окладов руководителя ДОУ в год, без учета 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.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников ДОУ.

V. Порядок и условия выплат, размера единовременной материальной помощи

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам ДООУ по решению руководителя ДООУ 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 ДООУ или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

5.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда 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. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в ДООУ применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников ДООУ применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

6.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или 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:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 247, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249 - число рабочих дней в году.

VII. Другие вопросы оплаты труда

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.

Таблица соответствия должностей

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
Воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
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
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)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, ДСЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физ.воспитания), инструктор по физкультуре

7.1 Руководитель ДОУ и другие работники учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя ДОУ и других работников за преподавательскую работу производится в том порядке, что и преподавателям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки.

В период отмены по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю, а работникам, оплата труда которых по основной должности рассчитана на 0,5

ставки, разрешается вести преподавательскую работу до 18 часов в неделю.