

СОГЛАСОВАНО: Начальник Управления образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района _____ И.В. Губкина « ____ » _____ 2025 г.	УТВЕРЖДАЮ: Заведующий ТМБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка» _____ А.В. Криворотова Приказ от 25.08.2025 г № 123-ОД
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Л.М.Пшеченко

« ____ » _____ 2025г

г. Дудинка, 2025г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов от 12.05.2014 N 03-0038 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района», Постановления Администрации муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (в редакциях 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 28.04.2017 № 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, 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, от 11.09.2020 № 1065, от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328, от 14.02.2022 № 209, от 16.02.2022 № 228, от 28.04.2022 № 705, от 10.10.2022 № 1578, от 14.03.2023 № 330, от 19.05.2023 № 661, от 09.10.2023 № 1475, от 23.11.2023 № 1678, от 12.01.2024 № 26, от 23.04.2024 № 636, от 07.10.2024 № 1306, от 07.11.2024 № 1476, от 23.01.2025 № 74, от 26.02.2025 N 224, от 08.04.2025 N 434, от 08.07.2025 № 844, от 22.08.2025 № 1043) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее - ДОУ).

2. 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 № 1** к Положению.

3. 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;
- 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);

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам ДОО 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. Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Красноярского края и муниципальными правовыми актами муниципального района.

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 20% 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.

3.5. Другие виды и размеры 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 заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
2	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	2500 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	2500 рублей

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников ДОУ 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 выплаты стимулирующего характера.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников ДОУ отражены в **приложении № 2** к Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе коллективного договора, локального нормативного акта ДОУ о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОУ.

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

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам ДОУ устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к Положению.

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

Персональные выплаты: в целях обеспечения заработной платы работника ДОУ 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 ДОУ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется ДОУ ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуется.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника ДОУ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам ДОУ, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом 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 ДОУ за соответствующий период времени.

Работникам ДОУ, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником ДОУ 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 ДОУ времени, и величиной заработной платы конкретного работника ДОУ за соответствующий период времени.

4.7.2. Региональные выплаты производятся работникам ДООУ, 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 ДООУ за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам ДООУ, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником ДООУ 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 ДООУ времени, и величиной заработной платы конкретного работника ДООУ за соответствующий период времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.7.3. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается работникам ДООУ в возрасте до 35 лет, которым процентная надбавка не выплачивается в полном размере по причине отсутствия необходимого стажа работы, и определяется в процентах к заработной плате (без учета районного коэффициента и процентной надбавки) в следующих размерах:

- а) 80 процентов - если процентная надбавка не установлена;
- б) 70 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 10 процентов;
- в) 60 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 20 процентов;
- г) 50 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 30 процентов;
- д) 40 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 40 процентов;
- е) 30 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 50 процентов;
- ж) 20 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 60 процентов;
- з) 10 процентов - если процентная надбавка установлена в размере 70 процентов.

Наличие условий предоставления персональных выплат за работу на северных территориях проверяется ДООУ при заключении трудового договора, а далее ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональная выплата за работу на северных территориях предоставляется работникам ДООУ, указанным в настоящем абзаце до установления им в полном объеме процентной надбавки.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДООУ;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- создание условий для осуществления образовательного процесса;
- эффективность профессиональной деятельности.

4.8.1. Размер и условия выплат по итогам работы работникам ДООУ устанавливается в соответствии с **приложением № 4** к Положению.

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с бальной 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:

$C_{\text{ир}}$ - 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 ДООУ.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в расчётном 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 года

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

4.9. Руководитель ДООУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественности и/или комиссии по распределению стимулирующих выплат ДООУ.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем ДООУ ежеквартально или ежемесячно.

4.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы, устанавливаются приказом

руководителя ДОО ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за год в пределах фонда оплаты труда.

4.11.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) ДОО применяет балльную оценку.

4.11.2. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику ДОО определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C_{1балла} - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период, в рублях;

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

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}}$$

где:

Q_{стим} - фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{зп} - фонд оплаты труда учреждения, рассчитанный в соответствии с нормативно-правовыми актами и утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на год;

Q_{гар} - фонд оплаты труда учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат персональных и компенсационных выплат на год, определенный согласно тарификации педагогических работников и штатному замещению работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

Цена балла на выплаты по результатам труда в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{кв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

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

S₆ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на выплаты по результатам труда в группе.

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

4.11.4. Руководитель ДООУ 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. Предельное количество должностных окладов руководителя ДООУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю ДООУ, составляет 28 должностных окладов руководителя ДООУ в год, с учётом районного коэффициента, процентной надбавки или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат руководителя ДООУ и заместителей руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и распределяется с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае экономии фонда заработной платы, а так же стимулирующих выплат, образовавшаяся экономия распределяется в расчетном периоде текущего года на выплаты по итогам работы за месяц, квартал, за полугодие, год.

5. Единовременная материальная помощь

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

- с бракосочетанием;
- с рождением ребёнка;
- 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 ребёнка 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, нанесённого имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- 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, процентная надбавка или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями не применяются.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Должностной оклад заместителя руководителя ДООУ устанавливается в размерах на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя ДООУ.

6.2. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.3. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, для заместителя руководителя ДООУ определяются согласно **приложению N 5** к Положению.

6.4. Размер персональных выплат заместителю руководителя ДООУ определяется согласно **приложению N 6** к Положению. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии с пунктом 4.7.3 настоящего Положения.

6.5. 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 заместителю руководителя определяется согласно **приложению № 7** к Положению.

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

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

6.8. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ДООУ.

6.9. Заместителю руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, образованной ДООУ.

7. 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 работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненной воспитателями при работе сверх объема, установленного им при тарификации;

7.1.1. Размер оплаты за один час для воспитателей и других педагогических работников определяется по следующей формуле:

$S_y = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} \cdot \text{Ч}_y$, где

S_y – размер оплаты за один час работы для воспитателя, иного педагогического работника;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего воспитателя, иного педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, стимулирующие и персональные выплаты (в том числе персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов воспитателем или педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

Размер оплаты за один час для воспитателей и прочих педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов 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 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

7.1.2. Замещение педагогических работников по одноименной должности производится по следующей формуле:

$S_y = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} \cdot \text{Ч}_y$, где:

S_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, стимулирующие и персональные выплаты (в том числе персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

7.1.3. Замещение педагогическими работниками других педагогических должностей производится следующим образом: по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты

труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения.

Почасовая оплата замещения педагогическими работниками других педагогических должностей рассчитывается по следующей формуле:

$Сп = ФОТ_y / Кч * Ч_u$, где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий ставки заработной платы, стимулирующие и персональные выплаты (в том числе персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_u – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

7.1.4. При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (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 совместителей производится следующим образом: по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы компенсационных выплат, персональных (в том числе персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и стимулирующих выплат, установленных на период совместительства;

Почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения воспитателей и иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$Сп = ФОТ_y / Кч * Ч_u$, где

Сп – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы воспитателей и иных педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда, привлеченного для педагогической работы воспитателя или иного педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные, персональные и стимулирующие выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_u – количество установленных часов совместительства для воспитателя или иного педагогического работника.

7.2. Порядок начисления заработной платы прочему персоналу при расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

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 работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \Phi O_{Tr} / Ч_p / G * K, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы;

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

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

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

K – количество фактически замещенной ставки.

8. 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.

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
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 квартальные стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество выполняемой работы устанавливать в части критериев, предусматривающих обязательную профессиональную деятельность согласно **приложению № 2** 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 квартальных стимулирующих выплат работнику учитывать результаты, качество и эффективность труда по прежней должности по отдельным аналогичным критериям оценки согласно **приложению № 2** 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, квартальные стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество выполняемой работы устанавливать в части критериев, предусматривающих обязательную профессиональную деятельность согласно **приложению № 2** к Положению.