

Принято
общим собранием
работников
МБДОУ детского сада
«Буратино» с. Ясная Поляна
Протокол № 1 от 31.08.2020г.

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада
«Буратино» с. Ясная Поляна
 С.А.Илюхина

Утверждаю
заведующий МБДОУ
детского сада «Буратино»
с. Ясная Поляна
Приказ № 228
от 01.09.2020г.
 Н.А. Гужихина

Положение
об оплате труда работников
Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
детского сада «Буратино» с. Ясная Поляна
Кузнецкого района
Пензенской области.

2020 год

1. Общие положения.

1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада «Буратино» с. Ясная Поляна (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников и порядок ее применения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Законом Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области" (с последующими изменениями), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1 Системы оплаты труда работников детского сада включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Основные принципы оплаты труда, составляющие основу настоящего Положения.

2.2.1. Установление:

а) размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории;
- специфики работы в учреждении;
- молодым специалистам;
- в) выплат компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за выполнение сверхурочных работ;
 - оплата за работу в ночное время;
 - оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - оплата за выполнение работ различной квалификации;
 - оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - выплаты за особенности и специфику работы в учреждении;
- г) оплаты дополнительных видов и объемов работ;
- д) выплат стимулирующего характера.

2.2.2 Система оплаты труда работников детского сада должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

2.2.3 Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ).

В случаях, когда с учетом установленного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3 Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), рабочих;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории;
 - специфики работы в детском саду;
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты.

2.4 Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников не образует новые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера. В отдельных случаях работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к рекомендуемому базовому окладу.

2.5 Конкретный размер выплат компенсационного, выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, органов местного самоуправления Кузнецкого района Пензенской области.

Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам - приказом руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, выплат стимулирующего характера другим работникам учреждений определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6 Система оплаты труда в детском саду регулируется коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления Кузнецкого района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7 Система оплаты труда по настоящему Положению распространяется на всех работников, работающих в учреждении.

3. Порядок расчета заработной платы педагогических работников.

3.1. Размер оклада за ставку педагогических работников детского сада рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационная категория, вид и тип учреждения образования.

Размер должностного оклада за ставку работников детского сада рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения.

$$O_{\text{д}} = B * (1 + \sum_{\text{ПК}}^{\text{пр д}}), \text{ где}$$

пр б

$O_{\phi}^{n.p}$ - оклад (ставка) педагогического работника.

$B_{пр}$ - базовый оклад педагогического работника

$SUM\ PK$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$Z_{n.p} = O_{\phi}^{n.p} + B^{n.p} + D^{n.p} + C^{n.p}, \text{ где}$$

$Z_{n.p}$ - месячная заработная плата педагогического работника;

$O_{\phi}^{n.p}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$B^{n.p}$ - компенсационные выплаты педагогическому работнику;

$D^{n.p}$ - доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{n.p}$ - стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

3.2. Размер оклада за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию.

Размеры окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования даны в приложении №1.

Размеры повышающих коэффициентов за уровень образования, стаж работы, наличие квалификационной категории, повышающего коэффициента, устанавливаемого молодым специалистам, приведены в приложении № 2.

Размер должностного оклада за ставку работников образовательных учреждений рассчитывается по следующей формуле:

Оклад педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{чс}}, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ - оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$ - оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип учреждения образования местоположение учреждения образования (работа в сельской местности и др.);

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в детском саду.

3.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

4. Порядок расчета административно – управленческого персонала.

4.1. Заработная плата руководителей, их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя детского сада устанавливается исходя из средней заработной платы работников детского сада, за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя детского сада определяется трудовым договором.

Отнесение учреждения образования к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации учреждения образования, открытие новых учреждений образования повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений образования устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда учреждения образования.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения образования в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

4.2 Оклад других работников из числа административно – управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфики работы в образовательном учреждении (работа в сельской местности).

Размер оклада заведующего филиалом учреждения образования даны в приложении № 3. По должности заведующий филиалом учреждения образования устанавливается повышающий коэффициент.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем детского сада в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

4.3. Заработная плата работников из числа административно – управленческого персонала определяется по следующей формуле:

$$З = \frac{Р_{рук}(АУП)}{Р_{рук}(АУП)} \cdot \frac{Р_{рук}(АУП)}{О} + \frac{Р_{рук}(АУП)}{Д} + \frac{Р_{рук}(АУП)}{С}, \text{ где}$$

З - месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;
 $\frac{Р_{рук}(АУП)}{Р_{рук}(АУП)}$

$\frac{Р_{рук}(АУП)}{О}$

О - оклад руководителя и других работников из числа АУП;

Д

$\frac{Р_{рук}(АУП)}{Д}$

Д - доплаты руководителю и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования, для руководителя устанавливаются учредителем);

$R_{\text{ук}}(\text{АУП})$

С - стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем детского сада, для руководителя устанавливаются учредителем)

5. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.1. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, а также выплат за специфику работы в детском саду, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении №3.

Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{увп}} = O_{\text{д}}^{\text{увп}} + D^{\text{увп}} + C^{\text{увп}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{увп}}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП

$O_{\text{д}}^{\text{увп}}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

Д - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования);

С - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения образования).

Размеры окладов прочих работников (рабочих) учреждений из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам даны в приложении № 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя детского сада работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда и привлекаемых для выполнения особо важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах выделенных ассигнований.

Зарботная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{раб}} + B_{\text{раб}} + C_{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{раб}}$ - оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

$B_{\text{раб}}$ - выплаты компенсационного характера;

$C_{\text{раб}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП;
(устанавливаются руководителем учреждения образования).

6. Порядок расчета компенсационных выплат.

6.1. В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

6.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 6.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.3. Руководителем детского сада принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимается с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7. Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работ.

7.1. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение №7).

В конкретном учреждении разрабатывается и утверждается перечень и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

Учреждения самостоятельно утверждают перечень повышающих коэффициентов локальными нормативными актами (возможно коллективным договором)

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени (приложение №7), в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

8.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и

не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

9. Порядок расчета стимулирующих выплат.

9.1. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

9.2. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

9.3. К видам выплат стимулирующего характера отнесены следующие:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за отсутствие замечаний по итогам проверок;
- за работу в праздничные и выходные дни;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

9.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.).

9.5. Для педагогических работников организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (социальные проекты и др.);

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;
- участие и результаты участия воспитанников в конкурсах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

9.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

9.6.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

9.7. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждений.

9.8. В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

10.2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждений.

Фонд оплаты труда работников учреждения образования формируется на календарный год за счет средств бюджета Кузнецкого района Пензенской области, бюджета Пензенской области, средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и местного уровня. В прочем учреждении фонд оплаты труда формируется в объеме, достаточном для реализации уставных целей.

10.4. Формирование фонда оплаты труда в образовательных учреждениях.

10.4.1. Фонд оплаты труда в образовательных учреждениях, перешедших на нормативное подушное финансирование в расчете на одного воспитанника, определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

10.4.2. Фонд оплаты труда в образовательных учреждениях, не перешедших на нормативное подушное финансирование, определяется на основе штатных расписаний образовательных учреждений.

Детский сад самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом учреждений и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых бюджетным учреждением государственных услуг.

10.4.3. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательных учреждений, перешедших на нормативное подушное финансирование в расчете на одного воспитанника, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Кузнецкого района Пензенской области.

10.5 Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б} + \Phi_{от\ стим}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\Phi_{б}$ – базовая часть Φ

$\Phi_{от\ стим}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть Φ)

10.6. Руководителем учреждения обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.