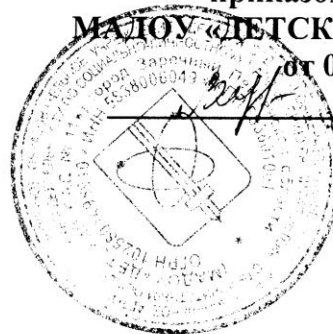


Принято
Общим собранием трудового коллектива
МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №11»
протокол № 4 от 08.11.2016

Утверждено
приказом заведующего
МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №11»
от 08.11.2016 № 38
О.А.Вязова



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 11
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО –
ЛИЧНОСТНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»
(с изменениями и дополнениями)**

г. Заречный

1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования Положения об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 11 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО – ЛИЧНОСТНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ» (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования г. Заречного Пензенской области (далее – организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 02.11.2004 г. № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», «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 г. № АФ - 947/96), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 г. № 216н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 г. № 247н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» от 29.05.2008 г. № 248н, «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» от 29.12.2007 г. № 822, Постановлением Администрации г. Заречного Пензенской области от 28.10.2009 № 1691 « О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заречного, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заречного, и подведомственных Департаменту образования города Заречного, Департаменту культуры и молодежной политики города Заречного, Комитета по физической культуре и спорту города Заречного, Постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 29.10.2009 № 1694 « Об установлении для работников муниципальных бюджетных учреждений подведомственных Департаменту образования города Заречного, Департаменту культуры и молодежной политики города Заречного, Комитета по физической культуре и спорту города Заречного, рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и работников, осуществляющих работы по общепрофессиональным профессиям рабочих», Постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 30.10.2009 № 1714 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заречного, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заречного, и подведомственных Департаменту образования города Заречного, и Перечня должностей

работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Заречного», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, органов местного самоуправления г. Заречного Пензенской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

1.3.1. Установление:

а) размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (Приложения 1; 2; 3; 4);

б) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (Приложение 5) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории;
- специфики работы в организации;
- молодым специалистам;
- за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетный звания Российской Федерации, СССР;
- уровня управления (для руководителя организации).

в) выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно - территориального образования;

г) выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (Приложение 6).

д) оплаты дополнительных видов и объемов работ (Приложение 7);

е) выплат стимулирующего характера;

ж) установление выплат единовременного характера.

1.3.2. Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2-12 № 272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012.

1.3.3. Система оплаты труда работников образовательной организации должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (функций).

1.3.4. 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 фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.3.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Заработная плата осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности) организации.

1.4. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад руководителя;
- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), рабочих;
- выплату, производимую в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории;
- специфики работы в организации;
- уровня управления (для руководителя образовательной организации);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

1.5. 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, при оплате за дополнительные виды и объемы работ.

1.6. Конкретный размер выплат компенсационного, выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в баллах, процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

1.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, оплата дополнительных видов и объемов работ, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников с учетом выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, органов местного самоуправления города Заречного Пензенской области.

1.8. Выплаты компенсационного характера, доплаты за дополнительные виды и объемы работы, выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю организации – приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области;
- заместителям руководителя – приказом руководителя организации в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области;
- другим работникам – приказом руководителя организации в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

1.9. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и организации определяются нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента

образования г. Заречного Пензенской области.

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

1.10. Работникам организации может быть установлен повышающий коэффициент. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований с учетом мнения профкома.

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

1.12. При формировании фонда оплаты труда работников организации устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

для работников организации (кроме педагогических работников):

ФОТ_б = 80% ФОТ;

ФОТ_с = 20% ФОТ

для педагогических работников организации:

ФОТ_б = 70% ФОТ;

ФОТ_с = 30% ФОТ

Соотношение частей, составляющих структуру фонда оплаты труда работников организации, может корректироваться в зависимости от объема средств бюджета города Заречного.

1.13. Система оплаты труда по настоящему Положению распространяется на всех работников, работающих в организации.

2. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.1. Заработная плата педагогических работников организации состоит из ставки заработной платы с учетом: выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, повышающих коэффициентов за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, молодым специалистам, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР, а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат компенсационного характера, оплаты дополнительных видов и объемов работ, выплат стимулирующего характера и зависит от установленного по тарификации объема учебной нагрузки.

2.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников организации приведены в приложении № 1.

Повышающие коэффициенты за высшее образование, за стаж работы, за наличие квалификационной категории, за специфику работы по профессиональным квалификационным группам, молодым специалистам, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР приведены в приложении № 5.

2.3. Ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{п.р} = \frac{O_{д}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{N_{чс}} + 100$$

, где

$O_{\phi}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

- ставка заработной платы педагогического работника с учетом: выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования;

$O_{д}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов: за уровень образования, за стаж, за квалификационную категорию, за специфику работы в организации, молодым специалистам;

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении № 8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

3. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностных окладов с учетом: выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, повышающих коэффициентов за специфику работы, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР, а также выплат компенсационного характера, оплаты дополнительных видов и объемов работ, выплат стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации определяется нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

Повышающие коэффициенты за специфику работы по профессиональным квалификационным группам, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР приведены в приложении № 5.

3.3. Отнесение организации к группе по оплате труда руководителя осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

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

Заречного Пензенской области.

3.5. Заключение трудового договора с руководителем образовательной организации на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации и средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Решение об установлении размера соотношения средней заработной платы руководителя конкретной организации и средней заработной платы работников этой организации принимается начальником Департамента образования г. Заречного Пензенской области и оформляется приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области и оформляется приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации может быть изменен.

Решение об изменении размера соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации принимается и оформляется в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Повышающие коэффициенты за специфику работы по профессиональным квалификационным группам, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР приведены в приложении № 5.

4. Порядок расчета заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностных окладов с учетом: выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, а также выплат компенсационного характера, оплаты дополнительных видов и объемов работ, выплат стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2.

Повышающие коэффициенты за специфику работы, устанавливаемые работникам из числа учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала организации приведены в приложении № 5.

4.3. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

5. Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации состоит из окладов с учетом: выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, повышающих коэффициентов за специфику работы, а также выплат компенсационного характера, оплаты дополнительных

видов и объемов работ, выплат стимулирующего характера.

5.2. Оклады рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих приведены в приложении № 3.

Повышающие коэффициенты за специфику работы приведены в приложении № 5.

5.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

6. Порядок расчета заработной платы медицинского персонала

6.1. Оплата труда по должностям, относящимся к должностям отрасли здравоохранения, в организации осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

6.2. Заработная плата медицинского персонала состоит из должностных окладов с учетом: выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, повышающих коэффициентов: по занимаемой должности, за квалификационную категорию, персонального, а также выплат компенсационного характера, оплаты дополнительных видов и объемов работ, выплат стимулирующего характера.

6.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников организации приведены в приложении № 4.

6.4. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории приведены в приложении № 5.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории применяется при условии занятости работника в организации в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на полную ставку, а также при занятости менее чем на одну ставку при условии, что действующими штатными нормативами предусмотрено менее одной должности по данной специальности.

6.5. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу за наличие квалификационной категории производится за фактически отработанное время в календарном месяце по основному месту работы.

6.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту за наличие квалификационной категории к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, оплата дополнительных видов и объемов работ, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников с учетом выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования.

7. Порядок расчета компенсационных выплат

7.1. В организации 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 № 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 № 11081).

7.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Размер выплат компенсационного характера определяется организацией 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).

7.3. Руководителем организации 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.

7.4. Работнику производится доплата в пределах средств, выделенных организации на оплату труда работников при:

7.4.1. совмещении профессий (должностей);

7.4.2. расширении зон обслуживания;

7.4.3. увеличении объема работы;

7.4.4. исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

7.4.5. выполнении работ различной квалификации;

7.4.6. выполнении сверхурочной работы;

7.4.7. выполнении работ в ночное время;

7.4.8. выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Конкретный размер доплаты может определяться в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

8. Порядок расчета доплат работникам за дополнительные виды и объемы работы

8.1. Размер доплат работникам организации за дополнительные виды и объемы работы определяется организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

8.2. В организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам за:

8.2.1. благоустройство территории (озеленение, уборка территории, погрузка мусора и т.д.);

8.2.2. благоустройство помещений детского сада (уборка, покраска и т.д.);

8.2.3. проведение мелких ремонтных работ на территории детского сада;

8.2.4. проведение мелких ремонтных работ в помещениях детского сада;

8.2.5. покраска малых архитектурных форм, оборудования на территории детского сада;

8.2.6. участие в детских утренниках, праздниках, развлечениях;

8.2.7. и т.д.

8.3. Перечень дополнительных видов работ приведен в приложении № 7.

8.4. Доплаты конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников организации, верхним пределом не ограничиваются. Конкретный размер доплаты за дополнительные виды и объемы работы может определяться в баллах, процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

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. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 9.3.1. по итогам мониторинга и оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы;
- 9.3.2. за интенсивность и напряженность работы;
- 9.3.3. высокие результаты работы;
- 9.3.4. за образцовое качество выполняемых работ;
- 9.3.5. за выполнение особо важных и срочных работ;
- 9.3.6. по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (период, за который выплачивается выплата стимулирующего характера, конкретизируется в соответствующих локальных актах образовательной организации);
- 9.3.7. по итогам работы в учебном году;
- 9.3.8. по итогам подготовки к новому учебному году.

9.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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 (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

9.6. На заседаниях комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности работы (далее – комиссия), которая избирается Общим собранием трудового коллектива, подводятся итоги деятельности работников организации за месяц, являющихся основанием для их стимулирования.

9.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в баллах, в процентах к базовому окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

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

9.9. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам мониторинга и оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы для педагогических работников и младших воспитателей устанавливаются в баллах строго при наличии пояснений. Исходя из имеющихся средств фонда оплаты труда работников организации определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты. Сумма стимулирующей выплаты устанавливается индивидуально, без учета повышающих коэффициентов по соответствующим профессиональным квалификационным группам, по решению комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и производятся по решению руководителя организации в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размеры остальных выплат стимулирующего характера могут определяться в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении по решению комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и производятся по решению заведующего в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

9.10. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам мониторинга и оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы за квартал заместителю заведующего устанавливаются в баллах строго при наличии пояснений. 1 балл приравнивается к одному проценту должностного оклада.

Размеры остальных выплат стимулирующего характера могут определяться в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере по решению комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и производятся по решению заведующего в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Премирование заместителей руководителя осуществляется по результатам работы за месяц, квартал, год с учетом результатов оценки деятельности организации.

9.11. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам мониторинга и оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы медицинским, учебно – вспомогательным, обслуживающим работникам организации устанавливаются в баллах строго при наличии пояснений. 1 балл приравнивается к одному проценту должностного оклада.

Размеры остальных выплат стимулирующего характера могут определяться в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере по решению комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и производятся по решению заведующего в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

9.12. В отдельных случаях работникам (педагогическим, медицинским, учебно – вспомогательным, обслуживающим) устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в пределах фонда оплаты труда. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем организации 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.

9.13. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие, единовременные выплаты, оказание материальной помощи работникам организации.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие единовременные выплаты и оказание материальной помощи работникам организации.

Выплаты единовременного характера, размеры и условия их осуществления определяются комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета.

Перечень оснований для начисления единовременных стимулирующих выплат и оказания материальной помощи определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах образовательной организацией с учётом мнения профкома.

10.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю организации принимает начальник Департамента образования г. Заречного Пензенской области на основании письменного заявления руководителя, работникам организации - руководитель организации на основании письменного заявления работника, по решению комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности работы с учетом мнения профсоюзного комитета

11. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников организации

11.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств бюджета города Заречного Пензенской области, поступающих в установленном порядке организации, средств организации от приносящей доход деятельности.

11.2. В прочих организациях фонд оплаты труда формируется в объеме, достаточном для реализации уставных целей в соответствии с действующими административными регламентами муниципальных услуг, исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета города Заречного Пензенской области.

11.3. Формирование фонда оплаты труда в образовательной организации.

11.3.1. Фонд оплаты труда в образовательной организации, перешедшей на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

11.3.2. Фонд оплаты труда в образовательной организации, не перешедшей на нормативное подушевое финансирование, определяется на основе штатного расписания образовательной организации.

11.3.3. При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета города Заречного Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда педагогических работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом) в размере 1,33. Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

11.3.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации, перешедшей на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета города Заречного Пензенской области.

11.3.5. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета города Заречного Пензенской области на увеличение расчетно-нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг.

11.3.6. Департамент образования г. Заречного Пензенской области вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательной организации, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

11.4. Организация самостоятельно устанавливает штатное расписание в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом организации.

11.5. 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:

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

где

$\Phi_{\text{от}}$ - фонд оплаты труда организации;

$\Phi_{\text{б}}^{\text{от}}$ - базовая часть $\Phi_{\text{от}}$;

$\Phi_{\text{стим}}^{\text{от}}$ - стимулирующая часть $\Phi_{\text{от}}$.

11.6. Соотношение частей, составляющих структуру фонда оплаты труда организаций, устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

11.7. Руководителем организации 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.

11.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Формула расчета заработной платы за первую половину месяца (аванс):

$$\mathbf{Ав = (Окл + Кв) : Нрв \times Фов \times 0,87,}$$

где Окл – оклад сотрудника (с учетом повышающих коэффициентов к окладу в зависимости от: уровня образования, стажа, квалификационной категории, молодым специалистам, ученой степени, уровня управления);

Кв – компенсационные выплаты без сверхурочных и праздничных (выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно - территориального образования; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, работу в ночное время)

Нрв – норма рабочего времени за полный месяц;

Фов – фактически отработанное время за первую половину месяца;

0,87 – учитывающий НДСЛ коэффициент. *(в редакции от 01.01.2018)*

Приложение 1

Минимальные ставки заработной платы

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5.05.2008 года № 216н), (рублей) *(в редакции от 01.01.2018)*

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер минимальной ставки заработной платы педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	7113
	музыкальный руководитель	7113
1 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7292
3 квалификационный уровень	воспитатель	7470
	методист	7470

*- кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение 2

Минимальные оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»), (рублей)

(в редакции от 01.01.2018)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	4111
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	4795
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	4795
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист	5316

Минимальные оклады

работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5.05.2008 года № 216н), (рублей) *(в редакции от 01.01.2018)*

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4197

Минимальные оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»), (рублей) *(в редакции от 01.01.2018)*

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Кастелянша	4035
	Уборщик служебных помещений	4035
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	4035
	Сторож (вахтер)	4035

Примечание:

* вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением.

**Минимальные оклады (должностные оклады) медицинских работников
(в редакции от 01.01.2018)**

№	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (руб. в месяц)
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
2.1.	3 квалификационный уровень	- медицинская сестра;	5927
		-медицинская сестра по физиотерапии;	5927
		-медицинская сестра по массажу	5927
2.2.	5 квалификационный уровень	- старшая медицинская сестра	6804
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
3.1.	2 квалификационный уровень	- врачи - специалисты	7316

1. Перечень повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) педагогических работников, а также работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности организаций, по профессиональным квалификационным группам

1.1. Повышающие коэффициенты за стаж работы по занимаемой должности

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

1.2. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25
Вторая квалификационная категория	0,15

1.3. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории медицинских работников

Профессиональные квалификационные группы	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории		
	Высшая	Первая	Вторая
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	3000 руб.	2250 руб.	1500 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1500 руб.	1100 руб.	700 руб.

**1.4. Повышающий коэффициент,
устанавливаемый молодым специалистам**

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам МАДОУ
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования в течение трех месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

1.5. Повышающий коэффициент за высшее образование

Категория работников	Рекомендуемый повышающий коэффициент
Работники из числа педагогических работников, имеющие высшее образование	0,036

1.6. Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР

Категория работников	Рекомендуемый повышающий коэффициент
Работники организаций, имеющие ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»)	0,1

**2. Перечень повышающих коэффициентов
к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по
профессиональным квалификационным группам за специфику работы**

Показатели специфики работы	Рекомендуемый повышающий коэффициент
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Работа в общеобразовательных организациях (отдельных группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья*:	

- педагогические работники	0,2
- прочие работники	0,15
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ

Примечание:

* Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), и конкретный размер этого повышения определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении;

В случаях, когда работники организаций имеют право на повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение 6

Перечень выплат компенсационного характера за работу в особых условиях работникам организации

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время*	не менее 0,35
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

*Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Перечень выплат за дополнительные виды и объемы работы работникам организации

Наименование выплаты	Размер доплаты
1. Благоустройство территории (озеленение, уборка территории, погрузка мусора и т.д.)	балл, процентом или суммой по решению комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности работы
2. Благоустройство помещений детского сада (уборка, покраска и т.д.)	
3. Проведение мелких ремонтных работ на территории детского сада	
4. Проведение мелких ремонтных работ в помещениях детского сада	
5. Покраска малых архитектурных форм, оборудования на территории детского сада	
6. Участие в детских утренниках, праздниках, развлечениях	
7. и т. д.	

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждений образования, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и размер выплат**

Наименование выплаты	Процент
1. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
1.1. За заведование:	
- кабинетами, лабораториями, игровыми спортивными площадками	15
- спортивными залами, бассейнами	15
1.2. За руководство:	
- методическими объединениями	20
- центром по одному из направлений развития детей	15

* Примечание: конкретный размер выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по образовательной организации на соответствующий финансовый год

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника (с учетом выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, повышающих коэффициентов за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, молодым специалистам, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР, а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.