

Российская Федерация
Иркутская область
Муниципальное образование
«Братский район»
Мэр Братского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 489 от 13.07 2020г.

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования и работников отдельных должностей муниципальных казенных образовательных учреждений муниципального образования «Братский район»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального Закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 45 Устава муниципального образования «Братский район»,-

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования и работников отдельных должностей муниципальных казенных образовательных учреждений муниципального образования «Братский район» (приложения № 1,2,3).

2. Признать утратившим силу Постановление мэра Братского района от 21.01.2020г. № 11 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования и работников отдельных должностей муниципальных казенных образовательных учреждений муниципального образования «Братский район».

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникшие с 01 июля 2020 года.

4. Настоящее постановление подлежит опубликованию на официальном сайте Администрации муниципального образования «Братский район».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.



А.С. Баловнев

**Примерное положение об оплате труда
работников муниципальных казенных дошкольных образовательных
учреждений муниципального образования "Братский район"**

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования "Братский район" (далее — Примерное положение об оплате труда), предусматривает основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений (далее — дошкольные учреждения), и разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";
- Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р "О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018гг.";
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014г. № 722-р "О плане мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998г. № 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 (ред. от 07.04.2017г.) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020 г. "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район»";

- приказом Министерства образования Иркутской области от 6 сентября 2019 года № 59-мпр "О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области";

- приказом Комитета по труду Иркутской области от 3 ноября 2006 г. № 74 "О методических рекомендациях по применению в организациях режима суммированного учета рабочего времени";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 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";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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";

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.1995г. № 87-М "О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях";

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 "О методических рекомендациях";

- "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018г., протокол № 12";

- Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Братского района;

- решением Братской районной Думы от 11 февраля 2005г. № 21 "Об оплате труда работников бюджетной сферы муниципального образования "Братский район", где работникам бюджетных учреждений, находящимся на финансировании из местного бюджета, расположенных в сельских населенных пунктах, тарифные ставки (оклады) устанавливаются в повышенном на 25 % размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работников учреждений бюджетной сферы района".

2. Настоящее Примерное положение об оплате труда устанавливает систему оплаты труда дошкольных учреждений, реализующих образовательные программы, предусмотренные п. 1 части 2 и п. 1 части 4 ст. 23 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", является основанием для разработки положений об оплате труда работников дошкольных учреждений и определяет:

1) размеры и порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольных учреждений;

2) размеры повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления;

3) порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольных учреждений;

4) порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольных учреждений;

5) показатели и критерии эффективности деятельности работников дошкольных учреждений;

6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

7) порядок, размеры и условия оплаты труда руководителей и их заместителей;

8) особенности оплаты труда педагогических и иных работников дошкольных учреждений;

9) порядок замещения временно отсутствующих работников дошкольных учреждений;

10) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников дошкольных учреждений.

3. Система оплаты труда работников дошкольных учреждений устанавливается: соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов

Российской Федерации, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом мнения профсоюзного комитета, на основе установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. При заключении трудовых договоров с работниками дошкольных учреждений рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг., утвержденных Распоряжением Правительства российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н.

5. Система оплаты труда работников формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером. Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий труда.

6. Установление системы оплаты труда работников дошкольных учреждений осуществляются с учетом:

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за работу в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018г. № 26-П.

7. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда (далее — СОУТ), не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения СОУТ в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

8. Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников дошкольных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 07.12.2017г. № 38-П.

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

10. Руководители дошкольных учреждений разрабатывают и утверждают Положение об оплате труда работников дошкольных учреждений с учетом мнения профсоюзного комитета. Положения об оплате труда работников дошкольных учреждений проходят обязательное согласование с Управлением образования администрации муниципального образования "Братский район".

11. Штатные расписания, тарификационные списки педагогических работников и штатные расстановки работников дошкольных учреждений включают в себя все должности работников дошкольных учреждений, утверждаются руководителями дошкольных учреждений и согласовываются с учредителем, в лице Управления образования администрации муниципального образования "Братский район". Штатное расписание оформляет структуру, штатного состава и штатной численности учреждения в соответствии с его Уставом. Форма штатных расписаний, тарификационных списков педагогических работников, штатных расстановок работников должна соответствовать унифицированным формам, приведенным в **Приложении № 12** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

12. При определении наименования должностей (профессий) и должностных обязанностей работников, руководители дошкольных учреждений обязаны руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ).

14. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в дошкольных учреждениях, устанавливается 36 часов работы в неделю, рабочее время мужчин в неделю — 40 часов.

15. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность времени.

16. Месячная заработная плата каждого работника дошкольных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

17. В случаях, когда размер оплаты труда работников дошкольных учреждений зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа в дошкольные учреждения;
- при установлении или присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работников права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за работниками сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

18. Заработная плата работников дошкольных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

20. Заработная плата в дошкольных учреждениях выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам дошкольных образовательных учреждений предоставляется в количестве 28 (двадцати восьми) календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 (**Приложение 11**). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для всех работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется в количестве 16 (шестнадцати) календарных дней. Оплата отпуска работников дошкольных образовательных учреждений производится за три дня до его начала. При получении листка нетрудоспособности по уходу за членами семьи ежегодный оплачиваемый отпуск не продлевается.

22. Работникам общеобразовательных учреждений предоставляются дни отдыха с сохранением заработной платы при условии согласования данного пункта в коллективном договоре учреждения в следующих случаях:

- отцу при рождении ребенка — 1 календарный день;
- бракосочетание работника — 3 календарных дня;
- для проводов ребенка в армию — 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября — 1 календарный день;
- в случае смерти близких родственников — 3 календарных дня.

В случае необходимости и при наличии веских причин педагогические работники одновременно имеют право на длительный отпуск продолжительностью в один год или меньшей продолжительностью, по желанию работника, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску (ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

23. Заработная плата в дошкольных учреждениях выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

24. Фонд оплаты труда работников дошкольных учреждений формируется на календарный год, в расчете на штатную численность работников дошкольных учреждений, исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников дошкольных учреждений.

Фонд оплаты труда дошкольных учреждений включает в себя фонды оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала.

25. Годовой фонд оплаты труда формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе должностных окладов руководителей дошкольных учреждений;

- компенсационного характера;

- стимулирующего характера, которые составляют 30% от фонда оплаты труда работников.

26. Фонд оплаты труда формируется с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений

27. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольных учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ — с учетом с положениями об оплате труда работников дошкольных учреждений.

28. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) дошкольных учреждений определены в **Приложении № 1** к настоящему Примерному положению об оплате труда и устанавливаются в размере не ниже утвержденных настоящим Примерным положением, с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации и объема выполняемой работы.

29. Зарплата работников общеобразовательных учреждений рассчитывается по формуле (1):

$$ЗП = О + Кв + Св, \quad (1)$$

где: ЗП — заработная плата;

О — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

Кв — компенсационные выплаты;

Св — стимулирующие выплаты.

Глава III. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольных образовательных учреждений

30. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

31. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Работникам дошкольных учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- доплата за вредные условия труда.

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) надбавка за работу в сельской местности;

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечень и размеры выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлен в **Приложении № 2** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные, подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

32. Выплаты работникам дошкольных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 (четырёх) процентов до 12 (двенадцати) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Указанные выплаты устанавливаются по результатам проведения СОУТ. После того, как условия труда перестают быть опасными (по результатам СОУТ), данные выплаты прекращаются, с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

33. Работникам дошкольных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 (двадцать пять) процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки.

34. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) ра-

ботникам дошкольных учреждений производится в размере 35 (тридцати пяти) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

35. На установление доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей отсутствующего работника, за увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания используется экономия фонда заработной платы дошкольного учреждения.

36. Компенсационные выплаты начисляются:

а) по одной должности при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совмещением (то есть без увеличения рабочего времени);

б) по двум должностям при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совместительством (то есть с увеличением рабочего времени);

в) при увеличении нагрузки до 1,5 ставок, компенсационные выплаты выплачиваются в полном объеме, то есть на 1,5 ставки (ст. 284 ТК РФ).

37. Перечень должностей работников, конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителями дошкольных учреждений в зависимости от заключений, после проведения СОУТ, степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Глава IV. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных учреждений

38. Установление стимулирующих выплат работникам дошкольных учреждений на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольных учреждений. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждений об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность — размер вознаграждения работников определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость — работникам известно, какое вознаграждение они получают в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность — вознаграждение соответствует трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

- своевременность — вознаграждение следует в тот же период, в котором были достигнуты результаты;

- прозрачность — правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

В соответствии с п. 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат, стимулирующего характера в казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818.

39. Работникам дошкольных учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты с применением повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) — ПК;
- 4) выплаты с применением персонального повышающего коэффициента — ППК;
- 5) выплаты с учетом дополнительного повышающего коэффициента — ДПК;
- 6) выплаты молодым специалистам;
- 7) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 8) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 9) премия по итогам календарного года (далее — годовая премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, без учета повышающих коэффициентов, в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления.

41. Выплаты за интенсивность труда применяются для дошкольных учреждений, расположенных в городе, устанавливаются на постоянной основе и начисляются в размере 25 (двадцати пяти) процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников дошкольных учреждений, согласно ПКГ — для рабочих и служащих, но за исключением руководителей, заместителей руководителей, педагогического персонала.

42. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе и начисляются в размере не более 29 (двадцати девяти) процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников дошкольных учреждений, согласно ПКГ — для рабочих и служащих, работников культуры и кинематографии, педагогического персонала, но за исключением административно-управленческого персонала.

43. Повышающие коэффициенты (ПК) к установленным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы работников дошкольных учреждений применяются к следующим категориям работников:

- ПК к окладам работников образования;
- ПК к окладам специалистов и служащих;
- ПК к окладам рабочих;
- ПК к окладам учебно-вспомогательного персонала;
- ПК к окладам работников культуры, искусства и кинематографии.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются по занимаемым должностям в зависимости от отнесения данных должностей к квалификационному уровню соответствующей ПКГ, согласно **Приложения № 1** настоящего Примерного положения об оплате труда.

44. Выплаты с применением персонального повышающего коэффициента (ППК) устанавливаются педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных локальными актами дошкольных учреждений, согласованными с профсоюзным комитетом. Решения об установлении выплат с применением ППК и их размеров принимаются руководителями и членами комиссии по распределению выплат стимулирующего характера дошкольных учреждений персонально в отношении каждого педагогического работника.

45. Размер выплат с применением ППК учитывается, согласно:

- уровня профессиональной подготовленности: наличие курсовой подготовки и повышение профессиональной компетентности в области качества образования;
- применения различных форм занятий по изучению предмета и формированию компетенции;
- коррекционно-развивающие занятий в классах инклюзивного обучения;
- доплаты за стаж непрерывной работы по основному месту работы, но не более чем за 1 ставку.

Выплаты с применением ППК устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год). Рекомендуемый размер выплат с применением ППК для педагогических работников — от 0,01 до 2,0.

46. Выплаты педагогическим работникам с применением ППК не начисляются:

- в период временной нетрудоспособности;
- в период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

47. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, выплаты с применением ППК, определяются руководителями дошкольных учреждений и комиссией по распределению стимулирующих выплат дошкольных учреждений, с учетом соблюдения условий, указанных в п. 42 и 45 настоящего Положения об оплате труда, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренных в дошкольных учреждениях, согласно **Приложений № 6, 9 и 10** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

48. Показатели и критерии эффективности деятельности рассматриваются комиссиями по распределению стимулирующих выплат, созданными в дошкольных учреждениях, в отношении каждого работника. Комиссия по распределению стимулирующих выплат формируется из председателя комиссии, которым является руководитель дошкольных учреждений, и членов комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается руководителями дошкольных учреждений по согласованию с профсоюзным комитетом, порядок деятельности комиссий по распределению стимулирующих выплат, периодичность заседаний закрепляется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утверждаемым руководителями дошкольных учреждений с учетом мнения профсоюзного комитета.

49. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников дошкольных учреждений присваивается определенное количество баллов от стимулирующего фонда.

50. Решения комиссий по распределению стимулирующих выплат об установлении баллов или абсолютного размера оформляются протоколами, которые утверждаются председателями комиссий по распределению стимулирующих выплат дошкольных учреждений.

51. На основании протоколов комиссий по распределению стимулирующих выплат руководители дошкольных учреждений издают приказы о распределении выплат стимулирующего характера и обеспечивают гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Протокол заседания комиссии, по распределению стимулирующих выплат, подписанный всеми членами комиссии.

52. Комиссии по распределению стимулирующих выплат дошкольных учреждений рассматривают письменные обращения работников данных дошкольных учреждений по

вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляют ответ работникам в сроки, определенные соответствующими локальными нормативными правовыми актами дошкольных учреждений.

53. Перечень примерных оснований для уменьшения стимулирующих выплат работникам дошкольных учреждений установлен в **Приложении № 8** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

54. Выплаты с учетом дополнительного повышающего коэффициента (ДПК) устанавливаются за профессиональное развитие на основании приказа руководителя дошкольных учреждения:

- работникам дошкольных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" — 15 (пятнадцать) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки;

- работникам дошкольных учреждений, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности — 15 (пятнадцать) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки;

- работникам дошкольных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", знак отличия «Отличник просвещения», медаль К. Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", «Ветеран сферы воспитания и образования» — 10 (десять) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки;

- работникам дошкольных учреждений, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" — 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки.

Применение ДПК может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности.

Применение ДПК за почетное звание не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении постоянных (обязательных) стимулирующих, компенсационных или иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работников нескольких оснований для установления ДПК, данные выплаты суммируются.

55. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, приступившим к работе по полученной специальности впервые в течение трех лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, не считая отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периода прохождения военной службы по призыву, на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования, с учетом педагогической нагрузки, на основании приказа руководителя устанавливаются выплаты в размерах:

- 20 (двадцать) процентов (до 3 лет работы);
- 10 (десять) процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 (пять) процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в дошкольных учреждениях по специальности.

56. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются на основании приказа руководителя дошкольного учреждения. К ним относятся выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" носят ежемесячный характер и устанавливаются с учетом педагогической нагрузки по занимаемой должности, согласно **Приложения № 5** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

57. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и доведенных до учреждений лимитов. Выплаты осуществляются на основании приказа руководителя дошкольного учреждения и на основании критериев эффективности деятельности:

- качественные показатели работы по осуществлению образовательного процесса с учетом всего многообразия образовательных результатов, достигаемых обучающимися;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- наличие системы индивидуальной поддержки обучающихся, имеющих проблемы в обучении, поведении;
- предоставление опыта на конкурсах педагогических достижений;
- высокая коммуникативная культура;
- результативность социализации и самореализации обучающихся;
- наличие навыков оценочной (самооценки) деятельности;
- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

58. Выплата премии по итогам календарного года (годовая премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей производится на основании приказа руководителя дошкольного учреждения в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Для руководителей дошкольных учреждений годовая премия устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

59. Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют работники, принятые на работу по основной должности согласно утвержденного штатного расписания дошкольных учреждений.

60. Размер годовой премии определяется в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада (должностного оклада), фактически установленного по занимаемой должности (профессии) на период выплаты годовой премии, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году.

61. Годовая премия не выплачивается работникам:

- уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;

- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству.

62. Руководители дошкольных учреждений имеют право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективными договорами. Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя дошкольного учреждения с обязательным указанием причины.

63. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) и годовая премия выплачивается по решению и согласованию главного распорядителя бюджетных средств при наличии экономии фонда оплаты труда дошкольного учреждения муниципального образования «Братский район».

64. Конкретные размеры стимулирующего характера работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед дошкольным учреждением и в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

65. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольных учреждений и в пределах доведенных лимитов до общеобразовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы педагогическим работникам дошкольных учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом целевых показателей средней заработной платы педагогических работников, ежегодно утверждаемых приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования «Братский район».

Глава V. Порядок индексации заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

66. Индексация (повышение) окладов работников дошкольных учреждений осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами мэра муниципального образования "Братский район" с округлением их размеров до целого рубля в сторону увеличения.

Глава VI. Условия оплаты труда руководителей и заместителей руководителей дошкольных образовательных учреждений

67. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей дошкольных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица.

68. Трудовые договоры с руководителями дошкольных учреждений заключаются в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью 3 ст. 275 ТК РФ постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

69. Оплата труда руководителей дошкольных учреждений, заместителей руководителя дошкольных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовых договорах.

70. Выплаты компенсационного характера руководителям дошкольных учреждений, заместителям руководителя дошкольных учреждений устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения с учетом условий труда.

71. Размер должностного оклада руководителей дошкольных учреждений определяется в порядке, установленном правовым актом мэра муниципального образования "Братский район".

72. Выплаты стимулирующего характера руководителям дошкольных учреждений по итогам квартала рассматриваются до 10 числа в месяце, следующем после квартального периода. Таким образом, премия за I квартал будет рассчитана и выплачена в апреле месяце, за IV квартал премия будет рассчитана и выплачена в январе месяце следующего финансового года.

73. Выплаты стимулирующего характера руководителям дошкольных учреждений по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителей дошкольных учреждений, устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования "Братский район", утвержденного Распоряжением мэра Братского района.

Стимулирующая выплата, определенная в виде премирования, производится из фонда стимулирования в размере 0,8 (ноль целых восемь десятых) процента, предусмотренных на оплату труда работников дошкольных учреждений.

74. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя дошкольных учреждений устанавливаются на 10 - 45 (десять - сорок пять) процентов ниже должностного оклада руководителей соответствующих дошкольных учреждений. Оклады

(должностные оклады) заместителей руководителя структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ — устанавливаются на 10 - 45 (десять - сорок пять) процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения. Установление окладов заместителей руководителя дошкольных учреждений производится при согласовании с учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования "Братский район".

75. Оклады заместителей руководителя меняются только в случае изменения оклада руководителя соответствующего дошкольного учреждения.

76. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей дошкольных учреждений производятся в виде выплат по итогам работы за месяц на основании утвержденных руководителями дошкольных учреждений показателей и критериев эффективности их деятельности, согласно **Приложения № 10** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

77. Во время летнего периода, когда все заместители руководителя находятся в отпуске, образовательную деятельность дошкольное учреждение не ведет, следовательно, общий фонд стимулирующих выплат к распределению по заместителям директора — не формируется. При расчете отпускных, для определения суммы среднего дневного заработка, стимулирующие выплаты учитываются.

78. Руководителям и заместителям руководителей, имеющим почетные звания, применение ДПК возможно только при условии соответствия почетного звания и профилю дошкольных учреждений.

Выплаты за наличие квалификационной категории учитываются при наличии педагогической нагрузки, соответствующей той должности, по которой установлена квалификационная категория или при условии, что по этой должности совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, согласно **Приложения № 7** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

79. Среднегодовая заработная плата заместителя руководителя дошкольного образовательного учреждения с учетом всех компенсационных, стимулирующих выплат и иных выплат не должна превышать среднегодовую заработную плату руководителя общеобразовательного учреждения — данное условие не распространяется на вновь назначаемых руководителей общеобразовательных учреждений.

Глава VII. Условия оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений

80. Оплата труда педагогических работников связана с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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", предусматривающем, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

81. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольных учреждений, осуществляющих непосредственно образовательную деятельность, устанавливаются за норму часов и на основе отнесения занимаемых ими должно-

стей к ПКГ, согласно **Приложения № 1** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

82. Порядок оплаты труда для педагогических работников:

- норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы (педагог-психолог, старший воспитатель, воспитатель);

- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы (инструктор по физической культуре);

- норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы (воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности и в комбинированных группах (далее — ОВЗ));

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы (музыкальный руководитель)

— размеры ставок заработной платы, устанавливаются за календарный месяц за норму часов педагогической и учебной работы в неделю (в год), являются расчетными величинами, позволяющими исчислять заработную плату с учетом фактического объема педагогической или учебной работы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для указанных педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

83. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного учреждения с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в дошкольном учреждении, так и за её пределами.

84. В дошкольных учреждениях с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём замены воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольных учреждений, а также их локальными нормативными актами.

85. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по основному виду педагогической деятельности назначаются в пределах фонда оплаты труда педагогов, занимающих основные ставки.

ФОТ педагогов по основному виду деятельности формируется согласно нормативным правовым актам муниципальных органов самоуправления.

Заработная плата педагогического персонала, включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты, по основному виду деятельности, внешнему и внутреннему совместительству, должна быть не ниже МРОТ, пропорционально отработанному времени (если сотрудник принят на нагрузку менее 1 ставки или на 1 ставку).

86. В течение срока действия имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276, при выполнении ими педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от вида педагогической работы, типа образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ);

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в т.ч. по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, профили работы).

Таблица соответствия должностей педагогических работников, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория приведена в **Приложении № 7** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

87. Не допускается существенной дифференциации в размерах заработной платы педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

88. В системе оплаты труда педагогических работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- инструктор по физической культуре,

выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривается следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической работы — путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ, без учета ПК, без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов, устанавливаемых в процентах при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в дошкольных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется путем умножения размера оплаты труда, исчисленного за фактический педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому

квалификационному уровню ПКГ, без учета ПК, на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета ПК, которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер оплаты труда, исчисленный за фактический объем педагогической работы.

89. Часть педагогической работы, которая связана с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям и другое.

90. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых дошкольное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность педагогической работы в ясельных и/или дошкольных группах.

91. Объем педагогической нагрузки определяется ежегодно и устанавливается локальными нормативными правовыми актами дошкольных учреждений, исходя из количества воспитанников, из количества ясельных и/или дошкольных групп, исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в каждом дошкольном учреждении.

Установление педагогической нагрузки и ознакомление с ее объемом педагогических работников происходит до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск для определения ее объема на новый учебный год и количество ясельных и/или дошкольных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться.

Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться руководителями дошкольных учреждений, заместителями руководителей и педагогическими работниками определяется учредителем, в лице Управления образования администрации муниципального образования "Братский район".

92. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогам, не может быть уменьшен по инициативе руководителей дошкольных учреждений, за исключением случаев организационных изменений условий труда и сокращения численности или штата работников, связанного с сокращением количества ясельных и/или дошкольных групп.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (уменьшение количества групп, воспитанников и другие), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководители дошкольных учреждений обязаны уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то руководитель дошкольного учреждения обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у ра-

ботодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом руководитель дошкольного учреждения обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

93. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право в оставлении на работе, предоставляется работникам (кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ):

- предпенсионного возраста (за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);

- проработавших в данной организации более десяти лет;

- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования (на бюджетной основе);

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- лица, трудовой договор с которыми был расторгнут по сокращению численности или штата работников дошкольных учреждений, имеют преимущественное право на трудоустройство и возвращение в дошкольное учреждение в случае открывшихся вакансий.

94. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению/сокращению работников, то предупредить об этом необходимо не позднее, чем за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

95. Если педагогических и иных работников увольнять не предполагается (например, было 4,8 шт. ед. воспитателя, остается 4 или была 1 ед., иного педагогического работника, но оставляют 0,5), это не будет являться сокращением численности или штата работников. Если часть нагрузки у педагогического персонала или иных работников дошкольных учреждений планируется уменьшить, это будет являться организационным изменением условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), условия трудового договора не могут быть сохранены, но допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работников. О предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководители дошкольных учреждений уведомляют работников в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено. В случае несогласия работника работать в новых условиях, руководитель дошкольного учреждения обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность, соответствующую квалификации работника, и/или вакантную нижестоящую должность, нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

96. В дошкольных образовательных учреждениях предоставление работы лицам,

выполняющим ее помимо своей основной работы в других учреждениях и организациях (в том числе руководители дошкольных образовательных учреждений, педагогические и иные работники) — внешнее совместительство — осуществляется при условии, если педагоги, для которых дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 ставку заработной платы.

В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

Общий объем учебной нагрузки и иных работ, которая может выполняться внешними совместителями в дошкольных образовательных учреждениях, согласовывается с учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования "Братский район".

97. За время работы в периоды отмены образовательного процесса — невозможность посещения для воспитанников дошкольных учреждений по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (далее — периоды отмены образовательного процесса) — оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники дошкольных учреждений привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

В периоды отмены образовательного процесса работники из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала дошкольных учреждений могут привлекаться руководителями дошкольных учреждений для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации

Глава VIII. Условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих и рабочих дошкольных образовательных учреждений

98. Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занимающим должности служащих и рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно **Приложения № 1** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

99. ПК к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по должностям служащих и рабочих с учетом их профессионального уровня.

100. Работники из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала дошкольных учреждений в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава IX. Порядок замещения временно отсутствующих работников дошкольных образовательных учреждений

101. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной основным трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем **совмещения** должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем **расширения зон обслуживания, увеличения объема работ**.

102. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (20% оклада по замещаемой должности с учетом выплат за работу в сельской местности, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Доплата при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, не является заработной платой — это доплата за выполнение дополнительной работы, следовательно, стимулирующие выплаты на эту сумму не начисляются.

Табелирование работников при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ — не производится.

103. Если работа по одной из должностей выполняется работником за пределами продолжительности рабочего дня, установленной для него по другой должности — это **совместительство**.

104. Согласно законодательства Российской Федерации принимать работника по основному месту работы больше, чем на 1 ставку является нарушением. Заключаются два трудовых договора — основной и по совместительству.

При заключении трудового договора по основному месту работы более, чем на 1 ставку нарушается конституционное право на отдых работника. Работая ежедневно по 16 часов и более, работник не восстанавливает свои силы для выполнения работы в следующий рабочий день в связи, с чем велик риск развития различных заболеваний, в том числе профессиональных. Возрастает риск производственного травматизма, снижается уровень внимания, что недопустимо при работе с детьми.

105. Работодатель не обязан удовлетворять просьбу работника о заключении с ним второго или третьего договора о работе по совместительству.

106. Число мест работы по совместительству законодательство не ограничивает, что позволяет сотруднику заключать трудовые договоры о совместительстве с несколькими организациями. При этом необходимо учитывать ограничения по рабочему времени совместителя (не более половины от установленной нормы времени ст. 284 ТК РФ). Например, не более 4 часов при 40-часовой рабочей неделе, а для педагогических работников — не более половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю.

По каждому трудовому договору табелирование осуществляется отдельно.

107. В соответствии со ст. 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

108. При совместительстве, как при внешнем, так и при внутреннем, заключается дополнительный трудовой договор и производится выплата заработной платы по общим правилам, предусмотренным в общеобразовательном учреждении.

109. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно ст. 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

110. Руководители дошкольных учреждений могут без согласия работников на период до одного месяца "по производственной необходимости" привлекать работника для замещения отсутствующего работника, только в случаях вызванными чрезвычайными обстоятельствами, перечень которых указан в части 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Особенности замещения воспитателей и иных педагогических работников дошкольных образовательных учреждений

111. В дошкольных учреждениях замещение временно отсутствующих воспитателей и иных педагогических работников может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия применительно к порядку и условиям, установленным ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

112. Учитывая особенности труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, размер дополнительной оплаты за исполнение с письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует определять исходя из размера ставки заработной платы замещающего работника, с учетом фактического объема дополнительной педагогической работы.

В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогических работников может осуществляться с учетом положений ст. 99 ТК РФ.

113. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно ст. 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не

предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

114. Руководители дошкольных учреждений могут без согласия работников на период до одного месяца "по производственной необходимости" привлекать работников для замещения отсутствующего работника, только в случаях вызванными чрезвычайными обстоятельствами, перечень которых указан в части 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

115. Педагогическая нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или иным причинам воспитателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно только после выполнения воспитателем установленного объема педагогической нагрузки.

116. Определение нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения педагогической нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

117. При замещении свыше двух месяцев, со дня его начала, осуществляют уточнение объема педагогической нагрузки и производят перерасчет месячной оплаты труда воспитателя или иных педагогических работников, с учетом увеличенного объема педагогической нагрузки, предусматривая в дополнительном соглашении к трудовому договору, и производят внесение изменений в тарификационный список.

118. Если заранее известно, что замещение воспитателя или иных педагогических работников будет осуществляться более двух месяцев (к примеру, на период нахождения воспитателя или иных педагогических работников в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период до приема на работу постоянного воспитателя или иных педагогических работников в случаях, когда на вакантную ставку, с учетом педагогической нагрузки, планируется принять другого педагога), оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об увеличении объема педагогической нагрузки на период замены целесообразно осуществлять с первого дня замены, то есть производить оплату труда из установленного размера ставки заработной платы, пропорционально объему педагогической нагрузки.

119. Педагогическая нагрузка педагогов, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем, временно передается приказом руководителя дошкольного учреждения для выполнения другим педагогическими работниками на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается педагогическая нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия. Другим педагогическим работникам, переданная временно, нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

120. На период замещения временно отсутствующего педагогического работника может быть принят другой педагог, с которым должен быть заключен срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

121. В соответствии с нормами ТК РФ совмещение должностей оформляется письменным соглашением работника и руководителя дошкольного учреждения. В соглашении устанавливается срок, в течение которого будет выполняться педагогическая работа, ее содержание, объем нагрузки и размер оплаты. На основании соглашения издается приказ (ст. 60.2 и 151 ТК РФ).

Также, не запрещается выполнение работы в свободное от основной работы время на условиях совместительства, если педагогическая работа будет осуществляться за пределами рабочего времени по основной должности, сторонам необходимо оформить такие отношения, как внутреннее совместительство (ст. 60.1 и 282 ТК РФ).

122. За работу, выполняемую по замещению отсутствующего педагогического работника, производится почасовая оплата пропорционально фактически выполненному объему педагогической нагрузки.

123. Замещение временно отсутствующих педагогических работников на длительное время, в том же дошкольном учреждении, может осуществляться путем временного перевода другого работника (например, педагога-психолога, и других) с его согласия, на должность воспитателя на период до выхода отсутствовавшего работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

Особенности замещения временно отсутствующих руководителей дошкольных образовательных учреждений

124. Руководитель дошкольного учреждения — физическое лицо, которое осуществляет руководство общеобразовательного учреждения, в том числе выполняет функции единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

125. Особенности правового положения руководителей дошкольных учреждений, связанных с их трудовыми отношениями, является:

- при наличии в штате дошкольных учреждений должности заместителей руководителей, исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя обязательным не является.

126. При замещении временно отсутствующего руководителя дошкольного учреждения (в том числе вакансия), должностные обязанности руководителя дошкольного учреждения не могут исполняться по совместительству — часть 5 ст. 51 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

127. Руководитель дошкольного учреждения на период своего отсутствия **не вправе применять положение ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе работников на занимаемую им должность для исполнения своих обязанностей.**

Руководитель дошкольного учреждения вправе воспользоваться только положениями статьи 60.2 ТК РФ, предусматривающей, что **на период своего временного отсутствия руководитель может возложить исполнение своих обязанностей на одного из работников дошкольного учреждения, в первую очередь, на заместителя руководителя.**

128. С работником, которому поручается замещение обязанностей руководителя дошкольного учреждения, руководитель дошкольного учреждения заключает дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе, и издает соответствующий приказ.

В дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с работником по основной должности, при замещении отсутствующего руководителя дошкольного учреждения, работнику может быть поручено выполнение полностью всех его обязанностей либо установлены ограничения, исключающие возможность изменять структуру и штатное расписание дошкольного учреждения, условия оплаты труда работников, осуществлять прием на работу, и другие ограничения.

129. При временном замещении заместителем руководителя обязанностей руководителя дошкольного учреждения, без освобождения от своей основной работы, ему производится доплата (20% оклада по замещаемой должности с учетом выплат за работу в сельской местности, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к

заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

130. Запись в трудовую книжку работника, замещающего наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, временно отсутствующего руководителя, не вносится.

131. В зависимости от продолжительности временного отсутствия руководителя дошкольного учреждения, учредитель вправе на этот период заключить срочный трудовой договор о работе в должности руководителя, руководствуясь частью второй ст. 59 ТК РФ.

132. Назначение на период временного отсутствия руководителя дошкольного учреждения другого работника, ему должен устанавливаться должностной оклад, предусмотренный по должности руководителя с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Глава XII. Порядок и условия оплаты труда сторожей, машинистов-кочегаров и операторов электростанционной дошкольных образовательных учреждений

133. Для сторожей, операторов электростанционной и машинистов-кочегаров устанавливается сменный график работы. В течение года график дежурств регулируется так, чтобы норма рабочих часов составляла не более установленной нормы для мужчин и женщин. Если работодатель намеренно создает условия для сверхурочной работы — это влечет несоблюдения гарантий по продолжительности труда, которые установлены для граждан законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

134. Графики работ вводятся в действие приказами руководителей дошкольных образовательных учреждений. Графики сменности работодатели обязаны довести до сведения каждого сотрудника не позднее, чем за один месяц до его введения в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Для дошкольных образовательных учреждений форма табеля учета использования рабочего времени (ф. 0504421) утверждена Приказом Минфина России от 30.03.2015г. № 52н "Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управлениями государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению" (**Приложение № 12**).

Для исключения превышения годовой переработки не более 120 часов в год, руководитель дошкольного образовательного учреждения должен предоставлять годовой график на сторожей, операторов электростанционной и машинистов-кочегаров к 01 декабря текущего года на следующий календарный год.

135. Работник не может по своему усмотрению изменять график смен и меняться трудовыми днями с другими работниками. Нарушение работником определенного режима работы, при отсутствии уважительных причин, считается дисциплинарным проступком.

136. С машинистами-кочегарами и операторами электростанционной должны быть оформлены срочные трудовые договоры, на период отопительного сезона, т.к. трудовые отношения с ними не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

137. Учет рабочего времени, фактически отработанное время сторожем, оператором электрокотельной и машинистом-кочегаром производится в часах — это отражается в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре и/или дополнительном соглашении к нему.

Учетный период — это отрезок времени, определенный трудовым договором, коллективным договором, соглашением или иными локальными актами дошкольных образовательного учреждения, в течение которого работник должен отработать установленную ему норму рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

В отношении сторожей, операторов электрокотельной и машинистов-кочегаров в дошкольных образовательных учреждениях установлен суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Для сторожей и операторов электрокотельной и машинистов-кочегаров учетный период — квартал.

138. При суммированном режиме рабочего времени отработка нормы рабочего времени определяется по окончании учетного периода, внутри учетного периода установленный оклад выплачивается независимо от отработанного времени, а окончательный расчет заработной платы производится по окончании учетного периода.

Если по окончании учетного периода фактическая отработка выше нормы рабочего времени, работнику производится доплата за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Если при составлении графика работы фонд рабочего времени ниже нормы рабочего времени (чего быть не должно, т.к. работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода), то оплата труда работника должна производиться в соответствии со ст. 155 ТК РФ, как при невыполнении норм труда по вине работодателя, оплата производится за фактически проработанное время, но не ниже средней заработной платы.

139. За квартал сторожем, оператором электрокотельной и машинистом-кочегаром число рабочих часов должно быть отработано согласно норме. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени будут те часы, которые работник отработает сверх нормы часов за учетный период (за квартал).

Приказы с количеством часов переработки сторожей, операторов электрокотельной и машинистов-кочегаров предоставлять ежеквартально.

Норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены) 40 и/или 36 часов.

При подсчете нормы рабочих часов за учетный период из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности, ежегодного отпуска и др.).

Возникающие недоработка или переработка балансируются в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

140. Для оплаты сверхурочной работы, нерабочих праздничных дней, за работу в ночное время производится расчет стоимости часа. Порядок исчисления часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) рассчитывается путем деления, установленного работнику оклада, согласно **Приложения № 1** к настоящему Примерному

положению об оплате труда, на среднемесячное количество рабочих часов при 40 или 36-часовой рабочей неделе в квартале, согласно производственного календаря.

141. Если работник отработал среднеквартальную норму часов в месяц, исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени (40 или 36 ч.), он получит установленную месячную тарифную ставку. Если же среднеквартальная норма часов в месяц рабочего времени отработана работником не полностью, например, он находился в отпуске (не работал в связи с болезнью и другими причинами), то ему выплачивается часть месячной тарифной ставки пропорционально отработанному времени в следующем порядке: часовая тарифная ставка сторожа оператора электрокотельной и машиниста-кочегара умножается на количество отработанных часов в данном месяце.

142. Сторожем, операторам электрокотельной и машинистам-кочегарам, работающим по графику сменности, оплата труда производится с учетом того, что работа сверх нормы рабочих часов за учетный период является сверхурочной (ст. 99 ТК РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

График работы при суммированном учете рабочего времени составляется таким образом, чтобы переработка сверх нормальной продолжительности работы в одни дни (недели) компенсировалась снижением рабочего времени в другие периоды. Однако если общий баланс рабочего времени за учетный период выдержать не удалось, отработанное сверх нормального числа часов время считается сверхурочной работой.

Количество часов, отработанных сверхурочно, определяется следующим образом. Из количества часов, фактически отработанных сотрудником за учетный период, надо вычесть количество часов по норме рабочего времени на этот же период. Очевидно, что переработка может быть определена только по итогам учетного периода. В этот же момент и производится доплата за сверхурочные работы.

143. Если в установленный в дошкольном образовательном учреждении учетный период будет допущено превышение нормы рабочих часов, необходимо оплатить сторожу, оператору электрокотельной и машинисту-кочегару сверхурочную работу, которая компенсируется повышенной оплатой труда или предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой являются часы, отработанные сверх нормы рабочего времени учетного периода, которые оплачиваются в соответствии со ст. 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

При этом в полуторном размере оплачиваются сверхурочные, не превышающие в среднем 2 (два) часа за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю рабочей недели. Остальные часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере.

144. Подсчитать сверхурочные часы можно только после окончания учетного периода (Письмо Министерства здравоохранения и социального развития России от 31.08.2009г. № 22-2-3363).

145. В случае увольнения работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, до окончания учетного периода, предельная продолжительность рабочего времени и соответственно норма рабочего времени определяется следующим образом.

При увольнении работника прекращаются взаимные обязательства сторон трудового договора. В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

С окончанием действия трудового договора прекращаются все его условия, в том числе и касающиеся установления суммированного учета и продолжительности учетного

периода. Следовательно, при увольнении работника учетный период прекращается для него в последний день его работы.

При определении предельной продолжительности рабочего времени данного работника нет необходимости учитывать промежуток времени с момента увольнения до момента окончания учетного периода. Норма рабочего времени будет исчисляться на период времени с момента начала учетного периода и до момента увольнения.

Если общее число часов, отработанных работником с начала учетного периода до момента увольнения, превысит нормальную продолжительность рабочего времени в данном периоде времени, то работа сверх нормального числа рабочих часов будет признаваться сверхурочной и оплачиваться в повышенном размере.

146. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

147. Согласно ст. 153 Трудового кодекса работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере за работу в праздничные дни производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

148. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 (тридцать пять) процентов часовой тарифной ставки без учета ПК, за каждый час работы в ночное время, согласно ст. 96 и 154 ТК РФ.

**Начальник Управления образования
АМО "Братский район"**



М.А. Лоншакова