

Новая система оплаты труда (НСОТ)

Е.Н.Гребенкина,
начальник отдела экономического анализа,
бюджетного планирования и статистики
МКУ «Управление образования»

Содержание

- Структура и принципы НСОТ.
- Пример расчета заработной платы работника МДОУ по НСОТ на основе тарификационного списка.
- Комментарии к расчету гарантированной части при переходе на НСОТ.
- Типовое положение об оплате труда работников (проект МОиН)

I. Структура и принципы НСОТ.

Нормативные правовые акты

- Постановление Администрации ЗАТО г.Железногорск от 10.06.2011 N 1011 "Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО Железногорск"
- Постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 23.06.2011 N 1082 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск"
- Постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 12.10.2011 N 1639 «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г.Железногорск от 23.06.11 № 1082»

НСОТ

4

Оклады
(должност-
ные
оклады),
ставки
зарботной
платы

Выплаты
компенсационного
характера

Выплаты
стимулирующего
характера

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ; выплаты по итогам работы;

-персональные
-выплаты.

**Гарантированная
часть
зарботной платы**
! Должна быть не ниже заработной
платы
(без учета стимулирующих выплат)
установленной при тарифной
системе

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (далее – оклады)

5

1. ~~Оклады определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах.~~

2. Размеры окладов устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы

для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

учреждений установлены постановлением № 1082 (слайд 1)
на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ)

3.1. Минимальные размеры окладов работников образования
(На основе ПКГ, утв. приказом Министерства здравоохранения
и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1917,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель 2280,0 руб)	2019,0 *
2 квалификационный уровень	2241,0

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических

1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	работников при наличии среднего профессионального образования	2709,0
	при наличии высшего профессионального образования	3096,0
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	при наличии среднего профессионального образования	2841,0
	при наличии высшего профессионального образования	3247,0
3 квалификационный уровень (педагог - психолог, воспитатель)	при наличии среднего профессионального образования	3120,0
	при наличии высшего профессионального образования	3566,0
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель – дефектолог, учитель – логопед)	при наличии среднего профессионального образования	3423,0
	при наличии высшего профессионального образования	3912,0

общепрофессиональных должностей

8

(На основе ПК К, утв. приказом Министерства здравоохранения
и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	2019,0
2 квалификационный уровень	2130,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2241,0
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	2462,0
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	2706,0
4 квалификационный уровень	3415,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень (технолог)	2462,0
2 квалификационный уровень	2706,0
3 квалификационный уровень	2971,0
4 квалификационный уровень (ведущий инженер)	3571,0
5 квалификационный уровень	4169,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

1 квалификационный уровень	4480,0
2 квалификационный уровень	5190,0
3 квалификационный уровень	5589,0

фармацевтических работников

(На основе ПК К, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526)



Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1735,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	2241,0
2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	2462,0
3 квалификационный уровень	2666,0
4 квалификационный уровень	2915,0
5 квалификационный уровень	3266,0

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

(На основе ПКК, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 243н)



Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, уборщик сл.пом., рабочий КОРЗ, столяр, плотник, грузчик, швея, садовник, сторож, вахтер, дворник, оператор стиральных машин, курьер)	1735,0
2 квалификационный уровень	1818,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень (повар)	2019,0
2 квалификационный уровень	2406,0
3 квалификационный уровень	2706,0
4 квалификационный уровень	3260,0

Выплаты компенсационного характера

1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения.

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных
(например, 20% специалистам логопедических пунктов)

2. Размер и условия осуществления выплат
компенсационного характера определяются
в локальных нормативных актах.

3. Конкретизируются в трудовых
договорах работников.

Выплаты стимулирующего

характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Виды выплат стимулирующего характера

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу
1	<p>Надбавка за квалификационную категорию</p> <p>устанавливается при наличии:</p> <p>высшей квалификационной категории</p> <p>первой квалификационной категории</p> <p>второй квалификационной категории</p>	<p>20%</p> <p>15%</p> <p>10%</p>

2

Выплата за опыт работы в занимаемой должности :

от 1 года до 5 лет

при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук

при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,

при условии соответствия почетного звания профилю учреждения

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»

5%

15%

20%

15%

20%

от 5 лет до 10 лет,

при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук

при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,

при условии соответствия почетного звания профилю учреждения

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»

15%

25%

30%

25%

30%

свыше 10 лет

при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук

при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,

при условии соответствия почетного звания профилю учреждения

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»

25%

35%

40%

35%

40%

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:

- за ненормированный рабочий день	30%
- за разделение рабочего дня на части	30%
- за систематические командировки (3 и более в месяц)	30%
- педагогическим работникам за особенности образовательных программ <***>	10%
- педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий	25%
<u>- педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий</u>	<u>30%</u>
<u>- педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками</u>	<u>25%</u>

! От оклада без учета нагрузки

- педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:

кабинетами, лабораториями,

15%

учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов

40%

- педагогическим работникам за работу с родителями

30%

- воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе)

5% за
одного
обучающегося,
воспитанника

- педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями

50%

! От оклада без учета нагрузки

4.	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20%
5.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
6.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
7	Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	<u>718,4 рубля</u>

характера не ограничены и устанавливаются в пределах ФОТ.

4. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) определяются в баллах.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу.

5. Стимулирующие выплаты (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются ежемесячно ежеквартально или за год.

6. Выплат по итогам работы выплачиваются за календарный или учебный год.

II. Пример расчета заработной платы работника МДОУ по НСОТ на основе тарификационного списка.

Тарификационный список

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Занимаемая должность	Объем выполняемой работы	Образование	Документ об образовании, его номер и дата выдачи	Минимальный оклад (ставка заработной платы) Сл.№ 7	Стаж педагогической работы	Квалификация
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Иванова Мария Семеновна	Воспитатель	1 ст.	Высш. проф.	-----	3566,0	11 лет	1 кв. кат

Педагоги дополнительного образования		Воспитатели		Оплата персонала за объем выполняемой работы								
Колличество часов в неделю	Оплата с учетом нагрузки в месяц	Колличество часов в неделю	Оплата с учетом нагрузки в месяц		За квалификационную категорию Сл.№ 16		За опыт работы Сл.№ 17		За наличие ученой степени, почетного звания			
10	11	12	13	14	15	15а	16	16а	17	17а	18	19
		36	356								15%	25%
											534,9	891,5

Выплаты стимулирующего характера

Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		Выплаты за качество выполняемых работ	
28	28a	29	29a	30	30a
506	400 !	406	200 !	206	500 !

Выплаты компенсационного характера

За вредные условия труда		За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (группах)		Руководителям и педагогическим работникам ПМПК и логопедических пунктов		Районный коэффициент 30%	Процентная надбавка 30%	ВСЕГО зарплата в месяц
31	31а	32	32а	33	33а	34	35	36
						2257,2	2257,2	12038,4

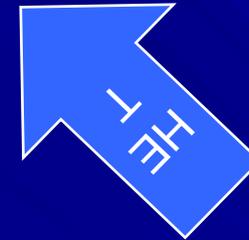
III. Комментарии к расчету гарантированной части при переходе на НСОТ.

- Исходные данные, оклады
- Компенсационные выплаты
- Стимулирующие выплаты
- Свод по должностям



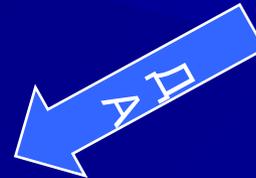
Графа 35 а.

Отклонение гар.части
з/платы по ТС
от ггр.части по НСОТ



**ГарЧ тс =
ГарЧ нсот
(либо ГарЧ тс
меньше)**

- Структура фонда



**IV. Типовое
положение об
оплате труда
работников
(проект МОиН).**

I. Общие положения

3
2

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников _____

_____ (наименование учреждения)
(далее – Положение) разработано в соответствии с _____

_____ (указываются муниципальные правовые акты, регламентирующие введение новой системы оплаты труда) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников _____ (далее – Учреждение)

_____ (наименование учреждения)

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ); при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ); другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) *(Нужно оставить только те виды выплат, которые применяются в учреждении)*:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностно- му окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	20
3.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
4.	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	25
5.	учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
6.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30

7.	работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
8.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных
форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением
рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
достижение высоких результатов в работе за определенный
период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ,
мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения
устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему
Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не
ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

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

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Б_і - количество баллов по результатам оценки труда і-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$С1 \text{ балла} = (Q \text{ стим} - Q \text{ стим рук}) / \sum_{i=1}^{n_i} B_i,$$

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

Q стим не может превышать Q стим1

$$Q \text{ стим1} = Q \text{ зп} - Q \text{ гар} - Q \text{ отп} ,$$

где:

Q стим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в

плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q \text{ отп} = Q \text{ баз} \times N \text{ отп} / N \text{ год},$$

где:

Q баз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;
N год - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.12. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:
фонд оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – _____%;
фонд оплаты труда работников – _____%.

4.13. Фонд оплаты труда работников распределяется на:
Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – _____%;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 15%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – _____%.

4.14 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – _____%;

фонд выплат – _____%, состоящий из фонда компенсационных выплат _____% и фонда персональных выплат - _____%.

4.15. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат – _____%;

фонд квартальных выплат – _____%;

фонд ежемесячных выплат – _____%;

фонд выплат по итогам работы – _____%.

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

4.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера

работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников; при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

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

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

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

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

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

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

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

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

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

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

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

249- число рабочих дней в году.

Приложение 1.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	1 917,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	2 019,0 <*>
2 квалификационный уровень: младший воспитатель См.слайды № 6 - № 12.	2 241,0