

ПРИНЯТО

собранием трудового коллектива
(протокол № 2 от 06.12. 2021 г .)

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБДОУ
«Детский сад № 10» с. Коровий
Ручей № 96 от 06.12.2021 г.

**Положение об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 10 »
с.Коровий Ручей на 2022- 2023 учебный год**

**Коровий Ручей
2021 год**

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с:

- Постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» от 26 июня 2018 г. № 06/461 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский»;
- Постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» от 27 июня 2018 г № 06/465 «Об установлении должностных окладов руководителям образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский»;
- Постановление администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» от 17 июля 2018 г № 07/522 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Усть-Цилемский» от 26 июня 2018 г № 06/461 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский»;
- Постановления администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» от 16 августа 2018 года №08/581 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Усть-Цилемский» от 26 июня 2018 г № 06/461 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский».
- Постановления администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» от 22 октября 2019 года №10/863 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Усть-Цилемский» от 26 июня 2018 г № 06/461 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский».
- Постановления администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» от 22 января 2020 года №01/35 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Усть-Цилемский» от 26 июня 2018 г № 06/461 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский».

Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы и является локальным нормативным актом.

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 10 » с. Коровий Ручей (далее - учреждение).

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад):

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, бюджета МО МР «Усть-Цилемский» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленную законодательством минимального размера оплаты труда.

1.7. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заведующему учреждения, а также комиссии трудового коллектива, утвержденной руководителем.

1.8. Приказом заведующей создаётся комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ.

1.9. В компетенции комиссии по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ находится:

- внесение изменений в данное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 » с.Коровий Ручей в части распределения стимулирующей и компенсационной части ФОТ;

- рассмотрение и утверждение представленных руководителем результатов профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки;

- снижение и отмена выплат.

1.10. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом заведующего учреждения.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.12. Заработная плата работников учреждения состоит из:
должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат.

2. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам.

2.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений образования МО МР «Усть - Цилемский» и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу(ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в	25

	соответствии с Решением Совета МО «Усть-Цилемский» от 28.12.2004 г. № 169/13 педагогическим работникам	
2	За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	80
3	Районный коэффициент	30
4	Воспитателям, музыкальным руководителям за наличие первой квалификационной категории	20%
5	Воспитателям, музыкальным руководителям за наличие высшей квалификационной категории	40%

5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

6. Должностной оклад (ставки заработной платы) руководителя - 12000,00

7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 10» с. Коровий ручей:

- Младший воспитатель – 7700,00

Размеры окладов работников МБДОУ «Детский сад № 10» с. Коровий Ручей, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	6800
2	1,02	6936
3	1,04	7072
4	1,06	7208
5	1,08	7344
6	1,10	7480
7	1,125	7650
8	1,15	7820
9	1,19	8092
10	1,23	8364

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9-10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3. Выплаты компенсационного характера

Выплатами компенсационного характера являются:

3.1. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы)
3.1.1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 20% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время
3.1.2	Доплаты работникам Образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.	Не менее 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы) (по результатам специальной оценки условий труда)

3.2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах

3.2.1	За совмещение должностей на время отсутствия основного работника, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.	До 100
3.2.2	Педагогическим работникам за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	До 10%
3.3.2	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	До 10%
3.3.3	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	До 15%

3.3.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
<p>Молодым специалистам:</p> <p>имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах</p>	<p>30%</p>

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

3.3.5 Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 3.3.8 и 3.3.9. настоящего приложения.

3.3.6 Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 3.3.7 настоящего раздела.

3.3.7 Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

3.3.8 Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

3.3.9. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 3.3.5; 3.3.6; 3.3.7. настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

3.4. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим

нормы (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Надбавки за качество выполняемых работ;
3. Надбавки за выслугу лет;
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Материальная помощь

4.1.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в следующих размерах:

Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Директор учреждения образования	до 200
Другие работники	до 150

4.2. Показатели и размеры доплат и надбавок за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Выполняемая работа	% суммы, доплат
Критерии за интенсивность и высокие результаты труда		
Все члены коллектива		
4.2.1	За освещение воспитательно-образовательной работы через газету «Красная Печора»	до 20 %
4.2.2	За личный творческий вклад в оснащение учебно-вспомогательного процесса	до 15 %
4.2.3	За подготовку детей детского сада к участию в районных конкурсах, соревнованиях, концертах.	До 20 %
4.2.4	За участие и высокие показатели во внутрисадовом конкурсе, соревнованиях: 1 место 2 место 3 место участие	до 15 % до 10 % до 7 % до 5 %
4.2.5	За участие и высокие показатели в районных конкурсах, соревнованиях:	

	1 место 2 место 3 место участие	до 30 % до 25% до 20% до 15 %
4.2.6	За участие в республиканских конкурсах, соревнованиях	до 40 %
4.2.7	За выполнение экстренной работы, которую невозможно выполнить в рабочее время	до 50 %
4.2.8	За участие в ремонтных работах	до 24 %
4.2.9	За обогащение методического кабинета пособиями (по рекомендации старшего воспитателя)	до 20 %
4.2.10	За участие в представлениях для детей; мероприятиях, конкурсах районного масштаба	до 4 % (за одно выступление) до 8 % (за одно выступление)
4.2.11	За озеленение участка и посадочные работы в весеннее – летний период.	До 10 %
4.2.12	За одевание детей ясельного возраста обслуживающему персоналу	до 5 %
4.2.13	За работу в постоянно действующих комиссиях	До 5 % (одно заседание)
4.2.14	За оформление коридоров детского сада	До 10 %
4.2.15	За увеличение объема работы и выполнение обязанностей не предусмотренных должностными инструкциями	До 70%
4.2.16	За работу без больничных листов за весь календарный год	До 20%
	Воспитатели	
4.2.16	За работу в разновозрастной группе	До 10%
4.2.17	За освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.	До 15 %
4.2.18	За обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы)	до 15 %
4.2.19	За проведение открытых мероприятий по линии МО района	до 15 %
4.2.20	За проведение открытых мероприятий к педагогическим советам, методическим объединениям, семинарам внутри детского сада	до 10 %

4.2.21	За нетрадиционные формы работы с родителями	до 10 %
4.2.22	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства	до 10 %
4.2.23	За работу с детьми – инвалидами IV группы здоровья	до 10 %
4.2.24	За работу с аллергодерматозными детьми	до 5 %
4.2.25	За снижение заболеваемости воспитанников, если количество не превысило 10% от плана детодней группы	до 15 %
4.2.26	За напряженность труда	до 15 %
4.2.27	За руководство и организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	до 10%
4.2.28	За проведение внеклассной работы	до 50%
4.2.29	<p>За продуктивное участие в учебно-воспитательном процессе (1 раз в квартал):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства и т.д.) • Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников, включение родителей в деятельность МБОУ (организация посещений родителями мероприятий МБОУ, проведение конкурсов, спортивных праздников, Дня семьи, открытых дверей, и т.д.) • Своевременная сдача (в установленные сроки) отчетов, справок, диагностик, табелей посещения детьми и другой документации запрашиваемых МБОУ и качество их оформления. 	<p>До 30 %</p> <p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>10 %</p>
4.2.30	За реализацию дополнительных проектов	до 20 %
4.2.31	За организацию адаптационного периода в ясельных группах	До 5 %
4.2.32	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	До 15%
4.2.33	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	До 10%
4.2.34	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	До 15%
4.2.35	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году, участие в работе по благоустройству ДОУ и территории в течение учебного года	До 20%

4.2.36	Индивидуальная работа с одарёнными детьми	До 10%
	Младшие воспитатели	
4.2.37	За напряженность труда	до 7 %
4.2.38	За работу в разновозрастной группе	до 10 %
4.2.39	За качественное утепление окон	до 10 %
4.2.40	За работу с детьми – инвалидами IV группы здоровья	до 10 %
4.2.41	За работу с аллергодерматозными детьми	до 5 %
4.2.42	За снижение заболеваемости воспитанников, если количество не превысило 10% от плана детодней группы	до 15 %
4.2.43	За организацию питания в группах (1 раз в квартал) <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение графика получения пищи с пищеблока • Соблюдение правил ношения спецодежды в соответствии с правилами СанПиН 2.4.3648-20 • Сервировка столов в соответствии с требованиями • Соблюдение нормы выдачи блюд при кормлении 	до 20 %
	Повар	
4.2.44	За увеличение объёма работы в связи с приготовлением обедов для сотрудников.	до 10 %
4.2.45	За осуществление руководства сменой (проводить бракераж готовой пищи; контролировать технологию приготовления пищи, нормы закладки)	до 5 %
4.2.46	За напряженность работы	до 10 %
4.2.47	Разнообразие меню	до 15%
4.2.48	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	до 15%
4.2.49	За работу с аллергодерматозными детьми	до 5 %
	Заведующий хозяйством	
4.2.50	За качественный учет основных средств и товарно-материальных ценностей	до 10 %
4.2.51	Высокий уровень исполнительской дисциплины обслуживающего персонала ОУ	до 10 %
4.2.52	Привлечение спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы	до 15 %

4.2.53	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, тепло)	до 10 %
4.2.54	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 20 %
4.2.55	За пожарную безопасность	до 30 %
4.2.56	За активную работу по материально-техническому обеспечению учреждения	до 20%
4.2.57	За качественное состояние документации	до 10%

4.3 Работникам учреждений могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждений образования муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами: Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,	до 5%
2.	Почетной грамотой Министерства образования РК	До 3%

При наличии нескольких грамот оплата производится за высшую.

4.4 Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее

специальное или среднее профессиональное образование, работающим на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 01 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.5 Премииальные выплаты производятся за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей на основании следующих критериев.

Премирование к юбилейной дате 50 лет (женщины), 55 лет (мужчины)	до 3000 рублей.
Премии за хорошую качественную работу, участие в общественной жизни ДООУ, приуроченные к праздничным датам	до 25 000 рублей.
Единовременная премия за качественную, результативную работу	до 10 000 рублей
Премии за общие результаты труда по итогам года	до 10 000 рублей

Премии за общие результаты труда по итогам года выплачиваются всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям премии по итогам года не выплачиваются.

4.6 Выплата материальной помощи.

Материальная помощь в случаях непредвиденных обстоятельств (смерть близких родственников (родители, супруги, дети), (утрата имущества в случае пожара)	до 5 000 рублей
--	-----------------

Материальная помощь выплачивается сотрудникам ДООУ в течение календарного года при наличии экономии заработной платы. Материальная помощь временным работникам и

совместителям не выплачивается

4.7 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения трудового коллектива.

4.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены и сняты по следующим показателям:

- Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка
- Нарушения санитарно-эпидемиологического режима
- Нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
- Обоснованные жалобы родителей, нарушение педагогической этики
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы
- Наличие грубых ошибок в ведении документации, несвоевременное предоставление отчетности

5. Заключительные положения.

5.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

5.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ

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

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов, профессии рабочих данного учреждения.

5.4. Для выполнения работ связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.5. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

5.6. Положение об оплате труда работников принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.