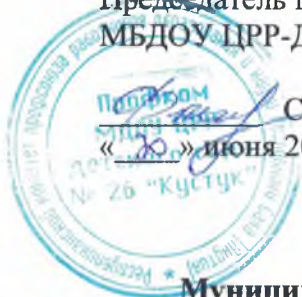


Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ ЦРР-Д/с № 26 «Кустук»



С.Н.Флегонтова  
« 20 » июня 2022 г.

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук»



А.И.Федорова  
« 20 » июня 2022 г.

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка - Детский сад №26 «Кустук»  
городского округа «город Якутск»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - Детский сад №26 «Кустук» городского округа «город Якутск» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 8 мая 2010 года N83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол N12;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года N290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 06 августа 2007 года N526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
  - от 5 мая 2008 года N216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";
  - от 29 мая 2008 года N247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и

служащих";

- от 29 мая 2008 года N248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- приказом Министерством здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 года N01-07/266 "Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)";

- приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 9 ноября 2017 года N1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений".

- Постановлением Окружной Администрации города Якутска №152 п от 5 июня 2019 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (с последующими изменениями и дополнениями)».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - Детский сад №26 «Кустук» городского округа «город Якутск» (далее – учреждение) базируется на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органа местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования).

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные

должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда медицинских работников;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты заместителей руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из:

1.7.1. нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.7.2. объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению N2 к настоящему Положению за счет средств бюджета городского округа "город Якутск";

1.7.3. средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Руководитель по согласованию с Учредителем, утверждает структуру, штатное расписание и тарификационный список Учреждения. Штатное расписание и тарификационный список содержат наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации в соответствии с Единым квалификационным справочником и в пределах лимита штатной численности, доведенного Учредителем, сведений о количестве штатных единиц. Штатное расписание и тарификационный список утверждается руководителем ежегодно на начало учебного года в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного фонда оплаты труда.

В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностям специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда, 3% сверх минимального размера оплаты труда.

1.8. Изменение размеров оплаты производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения



аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образования о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образования ученой степени доктора наук.

Размеры повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

## **2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, продолжительность рабочего времени**

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (с последующими изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования.

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

36 часов в неделю:

- воспитателям;
- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
- тьютору

20 часов в неделю:

- учителям-логопедам;
- учителю-дефектологу;

24 часа в неделю:

- музыкальным руководителям;

25 часов в неделю:

- воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре/плаванию.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия

независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками занятий продолжительностью, не превышающей 30 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей.

2.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 ТК РФ.

2.5. За время работы /в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения**

3.1. Размеры окладов педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня" (помощник воспитателя)	6 667
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	

1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	7 781
ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре\плаванию, музыкальный руководитель)	8 355
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	8 855
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	9 355
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог)	9 855

3.2.К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам учреждения;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.2.1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.2. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;
- первая квалификационная категория - до 10 процентов;
- высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

3.2.3. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющего отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.



Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.2.4. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ руководителя учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.2.5. Выплата надбавки молодым специалистам-педагогическим работникам прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.3. Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.4. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда персонально в отношении конкретного работника утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Для назначения надбавки за интенсивность труда работникам приказом руководителя учреждения создается комиссия в количестве 5 человек. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Назначение и выплата надбавок осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 135 процентов.

Главный распорядитель бюджетных средств подведомственных учреждений городского округа «город Якутск» устанавливает критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность труда работников.

3.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 данного Положения.

3.6. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	5 769
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (техник)	5 900
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	6 479
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (документовед, специалист по кадрам)	7 349

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющего отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;



Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.4. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ руководителя учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.5. Заработная плата служащих учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. Служащему, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.7. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за

выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

5.1. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	9 968,00
	2 квалификационный уровень	10 168,00
	3 квалификационный уровень	10 367,00
	4 квалификационный уровень	10 566,00
	5 квалификационный уровень	10 766,00

5.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка к окладу за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за интенсивность труда.

5.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

N п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию	5
2	за первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

5.4. Медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по

специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы. В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ руководителя учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

5.5. Медицинским работникам устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 3 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 5 процентов.

5.6. Медицинским работникам устанавливается надбавка за почетные звания в следующих размерах:

отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия), Российской Федерации - до 3,0 процентов;

Почетное звание Республики Саха (Якутия) - до 3 процентов;

Почетное звание Российской Федерации - до 5 процентов.

При наличии у работников почетных званий, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата применяется по одному (максимальному) основанию.

5.7. Заработная плата медицинских работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Медицинскому работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

5.8. Медицинскому работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Для назначения надбавки за интенсивность труда работникам приказом руководителя учреждения создается комиссия в количестве 5 человек. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Назначение и выплата



надбавок осуществляется на основании приказа руководителя учреждения. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств подведомственных учреждений городского округа "город Якутск" устанавливает критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность труда работников.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

5.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## **1.1. 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности рабочих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень (грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 - 3 разряда)	5 061
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности рабочих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень (Повар 4-5 разряда)	5769

6.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

6.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.4. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального

знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющего отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

6.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет - до 5 процентов;

от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

свыше 5 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении принимается как общий трудовой стаж, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ руководителя учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

6.6. Заработная плата рабочих при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Рабочему при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей рабочего и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

6.7. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих

результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

6.8. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## **7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения**

7.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

7.2. Заработная плата заместителя руководителя учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заместителю руководителя учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

7.3. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается только по основному месту работу, и не применяется на совмещение и совместительство.

7.4. В случае, если заместитель руководителя учреждения осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс, надбавки за педагогический стаж, за



квалификационную категорию, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень по педагогической нагрузке производятся в соответствии с настоящим Положением.

7.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.6. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## **8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

8.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей));

- за сверхурочную работу;

- работу в ночное время;

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников.

8.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму часов текущего месяца.

8.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

8.7. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении N2 к настоящему Положению.

## 9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

9.2. Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

9.3. Стимулирующий фонд оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

9.4. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс, использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- достижения воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- стабильности и роста качества обучения;
- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников учреждения;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

9.5. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения Управляющим (общественным) советом учреждения.

9.6. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

## 10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть

оказана материальная помощь.

10.4 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

10.5 Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10.6. Порядок определения стажа педагогической работы:

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

10.7. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению N 10 к Постановлению 152п ;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N11 к Постановлению 152п.



к Положению об оплате труда МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук»

Перечень должностей работников МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук»

*Общепромышленные должности служащих*

1. Делопроизводитель (документовед)
2. Техник (системный администратор)
3. Шеф повар
4. Специалист по кадрам

*Медицинский персонал*

1. Фельдшер
2. Старшая медсестра
3. Медицинская сестра
4. Инструктор по гигиеническому воспитанию детей

*Общепромышленные должности рабочих*

1. Вахтер
2. Грузчик
3. Дезинфектор
5. Кастелянша
6. Кладовщик
7. Кухонный (подсобный) рабочий
8. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
9. Садовник
10. Сторож
11. Уборщик служебных помещений
12. Повар
13. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
14. Дворник
15. Швея

### КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

N	Наименование выплат	Размер
<b>I. За специфику работы:</b>		
1.	За работу в группах компенсирующей направленности: - педагог-психолог;  - воспитатель; - музыкальный руководитель; - тьютор; - учитель-логопед; - инструктор по физической культуре/плаванию; - учитель-дефектолог; - помощник воспитателя/младший воспитатель; - педагог дополнительного образования	до 10 процентов  до 8 процентов
2.	Педагогическим работникам логопедических пунктов	до 10 процентов
3.	Воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям (за исключением групп компенсирующей направленности) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 процентов
4.	Педагогам-психологам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
5.	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	до 30 процентов
6.	Воспитателям за работу в разновозрастных группах	до 5 процентов
<b>II. За особые условия реализации программ дошкольного образования</b>		
1	за сверхнормативную среднемесячную фактическую численность детей в группе в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (помощники воспитателя, младшие воспитатели) в пределах следующих повышающих коэффициентов: <*>	от 5 до 10 детей - 15%; от 11 до 16 детей - 20%; от 17 и выше - 25%
2	Помощникам воспитателя за помощь воспитателю	до 30 процентов

\* Нормативы численности установлены исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения:

- в возрасте до одного года - 10 детей;

- в возрасте от одного года до трех лет - 15 детей;
- в возрасте свыше трех лет - 20 детей.

При необходимости допускается комплектование групп детьми разных возрастов. В группы с круглосуточным пребыванием принимаются дети в возрасте от 1 года до 6 лет.

Для детей, имеющих отклонения в развитии, предельная наполняемость групп в учреждении составляет:

Дети, имеющие отклонения в развитии	Количество детей в группе до:	
	Ранний возраст до 2 лет	Дошкольный возраст с 3 до 7 лет
нарушения речи	6	10
с фонетико-фонематическим нарушением речи и нарушением произношения отдельных слов	-	12
нарушения слуха:		
глухие	6	6
слабослышащие и позднооглохшие	6	8
нарушение зрения:		
слепые	6	6
слабовидящие	6	10
с косоглазием и амблиопией	6	10
нарушение опорно-двигательного аппарата	6	8
умственно отсталые	6	10
с глубокой умственной отсталостью	-	8
со сложным дефектом	5	5