

МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
“ДЕТСКИЙ САД № 23  
“ЦВЕТИК - СЕМИЦВЕТИК”  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
“ГОРОД ЯКУТСК”



“ДЬОКУУСКОЙ КУОРАТ”  
КУОРАТТААБЫ УОКУРУК  
ОСКУОЛА ИННИНЭЭБИ  
МУНИЦИПАЛЬНАЙ УБУЛЭНЭР  
ҮӨРЭХ ТЭРИЛТЭТЭ  
23 № - ДЭЭХ “ЦВЕТИК -  
СЕМИЦВЕТИК”  
УҮҮЙААНА

## ПРИКАЗ

от 10 октября 2019 года № 03-09-50/1

### **Об утверждении Положения об оплате труда и Положения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Цветик – семицветик» городского округа «город Якутск»**

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Цветик – семицветик» городского округа «город Якутск», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», Уставом МБДОУ Д/с № 23 «Цветик-семицветик» ГО «город Якутск»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Цветик – семицветик» городского округа «город Якутск».

2. Утвердить Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Цветик – семицветик» городского округа «город Якутск».

3. Настоящий приказ вступает в силу с 10 октября 2019 года

4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Н.В. Климовская.

Согласовано:  
 Председатель профсоюзного комитета  
 МБДОУ д/с № 23 «Цветик - семицветик»  
 \_\_\_\_\_ И.А. Дьяконова  
 « 10 » октября 2019 г

Утверждаю:  
 Заведующий  
 МБДОУ д/с № 23 «Цветик - семицветик»  
 \_\_\_\_\_ Н.В. Климовская  
 « 10 » октября 2019 г

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад № 23 «Цветик – семицветик» городского округа «город Якутск»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Цветик – семицветик» городского округа «город Якутск» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
  - Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «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 № 12;
  - Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
  - от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
  - от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
  - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
  - Приказом Министерством здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 года № 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных,

казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)».

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются 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 муниципальных учреждений 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 органов 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 образования;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- 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 учреждений образования;
  - порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
  - порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
  - порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
  - 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. 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 комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

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

1.8.1. 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);

1.8.2. объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению № 2 к настоящему Положению за счет средств бюджета городского округа «город Якутск»;

1.8.3. средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального дошкольного образовательного учреждения городского округа «город Якутск» в соответствии со статистической отчетностью «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми» по форме «85-К» и включают в себя все должности работников учреждения.

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

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

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений 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.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, превышающей 30 минут.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка, профессиональным стандартом, 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 другие 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.

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

-20 часов в неделю - учителям-логопедам;

-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, инструкторам по плаванию;

- 36 часов в неделю - воспитателям.

2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в п. 2.2. и п. 2.3., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.;

2.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в 2.2. и 2.3. настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю:

- старшему воспитателю;

- педагогу-психологу;

- тьютору.

2.6. 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.

2.7. 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.

3.1.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» (помощник воспитателя, секретарь учебной части)	5 700
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	7 799
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	8 266

3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	8 733
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	9 200
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (документовед, инженер по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам)	6 061

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.1.2. 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.

3.1.3. 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.

3.1.4. Педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия 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.

3.1.5. 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.

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.1.6. Учебно-вспомогательному персоналу 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 работы по специальности или должности в образовательных учреждениях.

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.1.7. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

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

3.1.8. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, 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.

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.

3.1.9. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, 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.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;
- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий - 15 процентов;
- выполнение срочных работ - 15 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ - 15 процентов;
- работу в режиме опорного центра дополнительного образования - 15 процентов;
- работу в режиме координационного центра - 15 процентов.

3.1.10. Учебно-вспомогательному персоналу, 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.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий - 15 процентов;
- выполнение срочных работ - 15 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ - 15 процентов;
- контроль над обучающимися, получающими образование в форме экстерната, домашнего обучения - 15 процентов;
- постоянную работу с определенными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости - 15 процентов;
- руководство школьным методическим объединением - 15 процентов;
- организацию детских общественных объединений по различным направлениям в образовательном учреждении - 15 процентов;
- сопровождение внеурочной деятельности одаренных детей или детей с ограниченными возможностями здоровья - 15 процентов.

3.1.11. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа «город Якутск» устанавливается доплата за развитие дополнительного образования в городском округе «город Якутск»:

- при охвате детей до 1000 - до 35 процентов;
- при охвате свыше 1001 - до 50 процентов.

3.1.12. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.1.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.1.14. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.



#### 4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	4 757

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;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального 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.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, 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.

4.5. 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.

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.6. 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.

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. Служащему 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.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий - 30 процентов;
- ненормированный режим работы - 25 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ - 25 процентов.

4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.**

5.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

5.2. 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.

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

5.3. 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.

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

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий - 30 процентов;
- выполнение срочных работ - 25 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ - 25 процентов.

5.5. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.7. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

6.1. Размеры окладов работников, занимающих должности 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 (гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 -3 разряда)	4 173

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;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

6.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального 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. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, 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.

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» 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. Рабочему 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.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- выполнение срочных работ - 30 процентов;
- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности - до 50 процентов.

6.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

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

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждением, с 01 января текущего учебного года.

Коэффициент кратности устанавливается приказом Главного распорядителя бюджетных средств подведомственных учреждений городского округа «город Якутск» на основании локального Положения о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителя муниципальных учреждений.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение - педагогические работники учреждения.

7.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, надбавка за интенсивность, районный коэффициент, северная надбавка, персональная доплата, премий, материальная помощь работников.

7.5. 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

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

Руководителю, заместителям руководителя при изменении (совершенствований) 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), выплачиваемую работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премии) 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 на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» только по основному месту работу, и не применяется на совмещение и совместительство.

7.8. В случае, если руководитель учреждения, 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.

7.9. Индексация должностного оклада руководителя учреждения может быть осуществлена одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовыми актами Окружной администрации города Якутска произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения; если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется только в случае, если решениями Правительства Республики Саха (Якутия), Окружной администрации города Якутска вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала, при этом средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады).

7.10. Премирование руководителя учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

7.11. Размеры централизации, критерии премирования, порядок использования фонда стимулирования и фонда повышения квалификации руководителя устанавливается локальным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Повышение квалификации руководителя учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов повышения квалификации руководителей.

Направление руководителя на повышение квалификации осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

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

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. 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.

8.3. 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 аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

8.5. 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.

8.6. 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.

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

8.8. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении № 8 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.

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

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

9.3. 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 учащимися (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 образовательных учреждений;
- 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.

9.4. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного Управляющим советом ДОУ.

9.5. 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.

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

10.4. 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.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ д/с № 23 «Цветик-семицветик»

**Перечень  
должностей работников МБДОУ Д/с № 23 «Цветик – семицветик»  
городского округа «город Якутск»**

1. Учебно-вспомогательный персонал
  - 1.1. Помощник воспитателя
2. Педагогические работники
  - 2.1. Инструктор по физической культуре
  - 2.2. Музыкальный руководитель
  - 2.3. Педагог дополнительного образования
  - 2.4. Воспитатель
  - 2.5. Педагог-психолог
  - 2.6. Старший воспитатель
  - 2.7. Тьютор
  - 2.8. Учитель-логопед
3. Общеотраслевые должности служащих
  - 3.1. Документовед
  - 3.2. Инженер-программист
  - 3.3. Специалист по кадрам
  - 3.4. Шеф-повар
  - 3.5. Врач
  - 3.6. Медсестра
4. Общеотраслевые должности рабочих
  - 4.1. Дворник
  - 4.2. Кастелянша
  - 4.3. Кладовщик
  - 4.4. Сторож
  - 4.5. Уборщик служебных помещений
  - 4.6. Повар
  - 4.7. Кухонный рабочий
  - 4.8. Рабочий по обслуживанию зданием
  - 4.9. Рабочий по стирке и ремонту белья
  - 4.10. Швея

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ д/с № 23 «Цветик-семицветик»

### Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
	<b>1. За специфику:</b>	
	Педагогическим работникам, специалистам психолого- педагогических и медико- педагогических комиссий, логопедических пунктов	До 10 %
	Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	До 1,5 %
	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	до 30 процентов
	<b>2. За особые условия реализации программ дошкольного образования</b>	
	За сверхнормативную среднемесячную фактическую численность детей в группе муниципального дошкольного образовательного учреждения*	Воспитателям, помощникам воспитателя: от 5 до 10 детей - 15%; от 11 до 16 детей - 20%; от 17 и выше - 25%
	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 дошкольном 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