Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка – Детский сад №11 «Подснежник»
Городского округа «город Якутск»

Приказ

От 05.10. 2022г.

№03-09/52

Об утверждении положения об
оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-Д/с №11 «Подснежник»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Письмом СЗ 1850/УО от 04.10.2022 № 297п, Постановлением Окружной Администрации города Якутска № 297п от 29.09.2022г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» №152п от 05 июня 2019 года» приказываю:
Утвердить Положение об оплате труда работников МБДОУ «Центра развития ребенка – Детского сада №11 «Подснежник» ГО «г. Якутск» согласно приложению N 1 к настоящему приказу.

Заведующая ЦРР-Д/с №11 МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК" Подписано: МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК" DN: cn=МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК", c=RU, o=МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК" Дата: 2022.10.05 15:24:10 +09'00' Ткачук Т.П.

«Принято»
на общем собрании коллектива
МБДОУ ЦРР-Д/с №11
Протокол № 3 от 05.10.2022г.

«Утверждаю»
заведующая ЦРР-Д/с №11
«Подснежник»
Ткачук Т.П.

МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК"

Подписано: МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК"
DN: cn=МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК", c=RU, o=МБДОУ ЦРР-Д/С №11 "ПОДСНЕЖНИК"
Дата: 2022.10.05 15:25:13 +09'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - Детский сад №11 «Подснежник» городского округа «город Якутск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 8 мая 2010 года N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";
- Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года N 1616 "О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 - 2017 годы";
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года N 372 "О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений";
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года N 383 "О мерах по реализации в 2012 - 2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) "О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 - 2017 годы" (с учетом внесенных изменений и дополнений);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования" (с учетом внесенных изменений и дополнений);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с учетом внесенных изменений и дополнений);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с учетом внесенных изменений и дополнений);
- Приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29 октября 2012 года N 01-16/4920 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Саха (Якутия)" (с учетом внесенных изменений и дополнений);
- 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» в новой редакции

1.2. Система оплаты труда работников учреждения 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;
- 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 определяет:
- Порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала.
- 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.
- Условия оплаты труда руководителя учреждения.
- Другие вопросы оплаты труда.
1.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего 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 раздельно 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 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.
1.8. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии, предоставленной на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, субсидий на иные цели, объемов средств, централизованных главным распорядителем бюджетных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
Штатное расписание и тарификационный список утверждается руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников данного учреждения.
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

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 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.

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

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования детей;

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 количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 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, 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 или лицам, их заменяющим; временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей.

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

20 часов в неделю - учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

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;

36 часов в неделю - воспитателям.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.1 - 2.2, сверх установленной нормы

часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
2.4. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.1 и 2.2 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:
36 часов в неделю:
- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
2.5. 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.
2.6. 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.
Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата за это время не производится.

3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения

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

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно - вспомогательный персонал первого уровня" помощник воспитателя	6667
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8606
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	9121
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	9636
4 квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	10151

3.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:
- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;

- повышающий коэффициент по учреждению ;
- повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда

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

3.1.4. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный уровень устанавливаются в следующих размерах:
- соответствие занимаемой должности – до 5%
- первая квалификационная категория – до 10%
- высшая квалификационная категория – до 20%

3.1.5. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер надбавки
Ученая степень кандидата наук	До 5 %
Ученая степень доктора наук	До 10%
Почетное звание	До 10%
Профессиональнее знаки отличия	До 5%
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	До 5%

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, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.1.6. Повышающий коэффициент за педагогический стаж педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	До 5%
От 5 до 15 лет	До 10%
Свыше 15 лет	До 15%

3.1.7. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.1.8. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

За выслугу лет:	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	До 5%
От 5 до 15 лет	До 10%
Свыше 15 лет	До 15%

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.
3.1.9. Повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5%.
Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам - педагогическим работникам прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.
3.1.10. Повышающий коэффициент по учреждению для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается в размере до 8%.
3.1.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его образования, профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.
Размер надбавки не может превышать 100%
Надбавка устанавливается за:
- работу в условиях столичного образования – 20%;
- работу в режиме федеральной площадки – 20%;
- работу в режиме региональной площадки – 15%;
- применение в работе инновационных методов и технологий – 15%;
- выполнение срочных работ – 15%;
- выполнение особо важных и ответственных работ – 15%;
- работу в режиме опорного центра дополнительного образования – 15%;
- работу в режиме координационного центра – 15%
3.1.12. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
3.1.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 данного Положения.
3.1.14. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
3.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.
3.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада(должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4757
2 квалификационный уровень	4785
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4865
2 квалификационный уровень	4944
3 квалификационный уровень (заведующий производством, шеф-повар)	5343

4 квалификационный уровень	5582
5 квалификационный уровень	5981
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (документовед)	6061
2 квалификационный уровень	6300
3 квалификационный уровень	6779
4 квалификационный уровень	7177
5 квалификационный уровень	7975

3.2.1.1. 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

3.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер надбавки
Ученая степень кандидата наук	До 5 %
Ученая степень доктора наук	До 10%
Почетное звание	До 10%
Профессиональнее знаки отличия	До 5%
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	До 5%

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

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

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его образования, профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки не может превышать 100%, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 20%

Надбавка устанавливается за :
- работу в условиях столичного образования – 20%;
- применение в работе инновационных методов и технологий – 30%;
- выполнение срочных работ – 15%;
- выполнение особо важных и ответственных работ – 15%;
- ненормированный режим работы – 25%

3.2..4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в следующих размера к окладу:

За выслугу лет:	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	До 5%
От 5 до 15 лет	До 10%
Свыше 15 лет	До 15%

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 данного Положения.

3.2.7. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников Учреждения

3.2.7.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

3.2.7.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются медицинским работникам учреждения, в следующих размера к окладу:

За выслугу лет:	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	До 5%
От 5 до 15 лет	До 10%
Свыше 15 лет	До 15%

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.2.7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.2.7.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его образования, профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки не может превышать 100%, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 20%

Надбавка устанавливается за :

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

3.2.7.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 данного Положения.

3.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень (дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, грузчик, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, повар 1-3 разряда)	4173
2 квалификационный уровень	4394
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень (повар4-5разряда)	4757
2 квалификационный уровень	4932
3 квалификационный уровень	5141
4 квалификационный уровень	5316

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

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

3.3.2.1. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих учреждения, в следующих размерах к окладу:

За выслугу лет:	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 3 лет	До 5%
От 3 до 5 лет	До 10%
Свыше 5 лет	До 15%

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.3.2.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер надбавки
Почетное звание	До 10%
Профессиональнее знаки отличия	До 5%
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	До 5%

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,

повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.
3.3.2.3. Работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.
3.3.2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его образования, профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.
Размер надбавки не может превышать 100%, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 20%
Надбавка устанавливается за :
- работу в условиях столичного образования – 20%;
- выполнение срочных работ – 25%;
- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 50%;
3.3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 данного Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.
4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:
ДОр=ЗП(О)ср. х К, где
- ДОр – должностной оклад руководителя;
- ЗП(О)ср. – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;
- К – коэффициент кратности.
Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения.
Коэффициент кратности устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, утверждаемой для учреждения ежегодно главным распорядителем бюджетных средств на основании Приложения 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденному Постановлением Окружной Администрации города Якутска №152п от 5 июня 2019 года.
4.3. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.
Размер окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя.
4.4. 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.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	7 110,00
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
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	17 830,00
	3 квалификационный уровень	18 179,00
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	1 квалификационный уровень	20 277,00

4.4.1. 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;
- доплата за работу в сельской местности.

4.4.2. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№ п.п.	Наименование надбавки	Процент надбавки к должностному окладу
1	За вторую квалификационную категорию	5
2	За первую квалификационную категорию	10
3	За высшую квалификационную категорию	15

4.4.3. 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 муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" 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.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения

городского округа "город Якутск".
Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.
4.4.4. Медицинским работникам устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах:
ученая степень кандидата наук - до 3 процентов;
ученая степень доктора наук - до 5 процентов.
4.4.5. 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.
4.4.6. 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.
4.4.7. 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 в пределах фонда оплаты труда персонально в отношении конкретного работника. 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.
4.4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностному окладу работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.
4.4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
4.4.11. 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.
4.5. Руководителю 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 повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимаются приказом главного распорядителя бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда учреждения.
Размер надбавки не может превышать 100%
Надбавка устанавливается за:
- работу в условиях столичного образования – 20%;
- работу в режиме федеральной площадки – 20%;
- работу в режиме региональной площадки – 15%;
- наличие дополнительных групп, расположенных по другому адресу – 15%
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ – 15%;
4.6. Заместителям руководителя 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 повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимаются приказом руководителя учреждения
Размер надбавки не может превышать 50%
Надбавка устанавливается за:
- работу в условиях столичного образования – 20%;
- работу в режиме федеральной площадки – 20%;
- работу в режиме региональной площадки – 15%;
- наличие дополнительных групп, расположенных по другому адресу – 15%
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ – 15%.
4.7. 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. Стимулирование руководителя и главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Окружной Администрации города Якутска №152п от 05.06.2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск»

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Работникам могут быть осуществлены 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.
Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.
На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест. Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.
Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами .
5.4. Размер доплаты 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.
5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
Размер доплаты составляет:
не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со

статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
5.8. Размеры компенсационных выплат установлены приложением N 2 к настоящему Положению.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.1.Стимулирующая часть фонда оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.
6.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:
- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс;
- использования современных информационных технологий и инновационных (или) авторских программ;
- достижения воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- улучшение научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесс, 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 месяца, квартала, года.
6.3. Расходование средств стимулирования оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения Управляющим советом учреждения
6.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. К заработной плате работников применяются районный коэффициент и процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера
7.2. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
7.3. 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.
7.4. 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.
7.5. Порядок определения стажа педагогической работы.
7.5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные списки 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 эта справка.
7.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:
- педагогическая, руководящая, методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии с приложением №10 к Постановлению Окружной Администрации города Якутска №152п от 05.06.2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск»
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучениях в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в порядке, предусмотренном приложением №11 к Постановлению Окружной Администрации города Якутска №152п от 05.06.2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск»

.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда

Перечень должностей работников учреждения, оплата которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа «город Якутск»

Общеотраслевые должности служащих

1. Специалист по кадрам
2. Специалист по ОТ и ТБ
3. Специалист по закупкам
4. Бухгалтер

Медицинский персонал

1. Врач-педиатр
2. Врач-стоматолог
3. Врач-фтизиатр
4. Врач-офтальмолог
5. Старшая медсестра
6. Медицинская сестра
7. Медсестра-ортоптистка

Общеотраслевые должности рабочих

1. Грузчик
2. Кастелянша
3. Кладовщик
4. Кухонный (подсобный) рабочий
5. Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды
6. Сторож
7. Уборщик служебных помещений
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания
9. Дворник
10. Швея
11. Повар

Приложение N 2
к Положению об оплате труда

Перечень компенсационных выплат

1	Специалистам логопедических пунктов	До 10 %
2	Коэффициенты за специфику работы в группах для воспитанников с отклонениями в развитии воспитателям, помощникам воспитателей, педагогам дополнительного образования, инструктору по физкультуре, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, учителю-дефектологу	До 8%
3	Педагогу-психологу, социальному-педагогу за работу с детьми из социально-неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально-опасном положении, за каждого ребенка	До 1%
4	Помощникам воспитателей за помощь воспитателю	До 30%
5	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	До 30%
6	Воспитателям, помощникам воспитателя за сверхнормативную среднемесячную фактическую численность детей в группе *	15 и более детей – 15%

*Нормативы численности установлены исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения:
- в возрасте от 2 лет до трех лет – 15 детей;
- в возрасте свыше трех лет – 15 детей

При необходимости допускается комплектование групп разных возрастов