



Положение утвержденное
приказом № 04-01/1.7 от 20.01.2020года

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - Детский сад №15 «Северные звездочки»
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";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 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 N 12;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года N 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 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";
 - от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";
 - от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";
 - от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- приказом Министерством здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 года N 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 N 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих";

- от 9 ноября 2017 года N 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений".

- Постановлением Окружной администрации города Якутска №152п от 5 июня 2019 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (с учетом внесенных изменений и дополнений).

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);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение определяет:

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

- Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

- Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих.

- Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

- Размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования.

- Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

- Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения.

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 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 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:

1.8.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.8.2. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно с приложением №2 к «Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" Окружной Администрации города Якутска утвержденным Постановлением от 5 июня 2019 года N 152п (с утвержденными изменениями);

1.8.3. Средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем

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

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

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

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования 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 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, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных

способностей.

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

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 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 2.2. – 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;
- педагогу-организатору;
- 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 учреждения

3.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования.

3.2. 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)	5 700
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	6 652
ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень (инструктор по плаванию, инструктор	8 111

по физической культуре, музыкальный руководитель)	
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог организатор)	8 597
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	9 082
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-логопед.	9 568

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

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

3.4. 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.

3.5. 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.

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

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

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

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

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

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в 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 педагогический стаж, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности работника.

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 педагогический стаж. 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 педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.8. 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.

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 и/или сведения о трудовой деятельности.

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.

3.9. 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.

3.10. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.11. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу осуществляющему учебный процесс, 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.

3.13. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

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

3.16. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	4 757
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4 944
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	5 343
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по кадрам, документовед, инженер по охране труда, инженер-программист)	6 061

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

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

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

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

4.5. 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.

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 и/или сведения о трудовой деятельности.

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.

4.6. 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. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

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

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

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"

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.

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 и/или сведения о трудовой деятельности.

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.

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. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

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

5.7. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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.
ПКГ "Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), садовник, швея, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 - 3 разряда)	4 173
ПКГ "Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (повар 4 - 5 разряда, водитель автомобиля)	4 757

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

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

6.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем 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. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

от 0 до 3 лет - до 5 процентов;

от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

свыше 5 лет - до 15 процентов.

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

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в 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 и/или сведения о трудовой деятельности.

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.

6.6. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 10 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов.

6.7. 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.

6.8. Работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

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

6.11. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"

7.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

7.2. 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:

$ДОр = ЗП(О) ср \times K$, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О) ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с 1 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 руководителей муниципальных учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

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

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, премии, материальная помощь работников.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования городского округа "город Якутск" включается доплата за развитие дополнительного образования в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа "город Якутск".

7.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

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

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

7.7. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" 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.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

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

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

7.9. 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-правовым актам 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).

В соответствии с постановлением Окружной администрации г. Якутска от 10.01.2020 N 5п с 1 сентября 2020 года пункт 5.13 будет изложен в новой редакции:

"5.13. Премиирование руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам 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 в следующих размерах:

- до 1,85 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям, главным бухгалтерам, заместителям руководителя по ресурсам, заместителям руководителя по финансам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

Повышение квалификации руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов повышения квалификации руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам в следующих размерах:

- до 0,2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

Направление руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам на повышение квалификации осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Централизованный фонд стимулирования, централизованный фонд повышения квалификации руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам муниципальных образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.*

* Примечание изготовителя базы данных.

7.10. Премирование руководителя и главного бухгалтера 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.

Фонды централизуются в следующих размерах:

Учреждения

% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей

% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров

% от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ / % от ФОТ для финансово-самостоятельных учреждений

Детские сады

1,25

0,6

1,25/1,85

Централизованный фонд стимулирования руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования городского округа "город Якутск" создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

В целях создания централизованного фонда стимулирования руководителей и главных бухгалтеров главный распорядитель централизует в установленных данным Положением размерах лимиты бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, и средств на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств, а также субсидий, предоставляемых на выполнение муниципального задания, осуществляется на основании решения главного распорядителя бюджетных средств в установленные Положением сроки, в соответствии с которым учреждению передаются лимиты бюджетных обязательств и субсидия на выполнение муниципального задания.

Размеры премирования руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются для муниципальных учреждений образования и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, - главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением о премировании руководителя и главного бухгалтера.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

7.11. Порядок использования централизованного фонда стимулирования руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам.

7.11.1. Стимулирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" производится не реже 2 раз в год (июнь, декабрь) на основании решения рабочей комиссии и оформляется приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

7.11.2. Стимулирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" включает премирование, оказание материальной помощи.

7.11.3. Размер премирования руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования руководителей, предусмотренных на период премирования, на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла. Стоимость одного балла главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам, предусмотренных на период премирования, на общее количество баллов, набранных главными бухгалтерами, заместителями руководителя по ресурсам, заместителями руководителя по финансам за этот же период. Размер премии каждого главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла.

7.11.4. Премирование руководителей, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по ресурсам, заместителей руководителя по финансам производится:

- по результатам работы за определенный период времени;
- одновременно за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи;
- в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами;
- к юбилейным датам (50 лет, 60 лет, 70 лет).

7.11.5. При привлечении руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя по ресурсам, заместителя руководителя по финансам учреждения к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств стимулирование не производится.

8.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

8.7. 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.

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

8.9. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении N 1 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 воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- 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 по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

учреждения, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения – Управляющим Советом учреждения. Проект Положения о стимулировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с приложением к «Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" Окружной Администрации города Якутска утвержденным Постановлением от 5 июня 2019 года N 152п (с утвержденными изменениями).

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.

10.5. Порядок определения стажа педагогической работы в соответствии с разделом 9 Постановления Окружной администрации города Якутска №152п от 05.06.2019года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" (с утвержденными изменениями):

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

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

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

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

10.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению N 10 «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" Окружной Администрации города Якутска утвержденным Постановлением от 5 июня 2019 года N 152п (с утвержденными изменениями);
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 11 «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" Окружной Администрации города Якутска утвержденным Постановлением от 5 июня 2019 года N 152п (с утвержденными изменениями);

Приложение N 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ЦРР-д/с №15 «Северные звёздочки»

Размеры компенсационных выплат

N	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1.	Педагогическим работникам логопедических пунктов	до 10 процентов
2.	Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 процентов
3.	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	до 30 процентов
II. За особые условия реализации программ дошкольного образования		
1.	за сверхнормативную среднемесячную фактическую численность детей в группе в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (помощники воспитателя, младшие воспитатели) в пределах следующих повышающих коэффициентов: <*> * 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.	от 5 до 10 детей - 15%; от 11 до 16 детей - 20%; от 17 и выше - 25%
2.	Помощникам воспитателя за помощь воспитателю	до 30 процентов