



**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка - детский сад «Колокольчик» п. Витим»  
муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**

ул. Полевая, д. 20, п. Витим, Ленский район, Республика Саха (Якутия), 678152  
Тел.: (41137)35677, e-mail: kolokolvitim@mail.ru  
ОКПО 15278557 ИНН/КПП 1414010083/141401001 ОГРН1031400599603

## **ПРИКАЗ**

«10» декабря 2021 г.

№ 69

### **Об утверждении положения об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим**

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.06.2021 № 847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения», Постановлением Правительства РС(Я) от 15.09.2021 № 369 «О мерах по реализации в 2021 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. N 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 - 2024 годы», Приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 29.10.2021 № 01-03/1931 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом от 6 марта 2019 года № 01-10/29», Постановлением главы муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия) от 06.12.2021 № 01-03-771/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)»

### **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Уведомить работников об изменении условий трудового договора в соответствии со статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.
3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 года.

**Директор**

**М.В. Николаева**

**Положение об оплате труда работников  
МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим (далее – «Положение») разработано в соответствии с нормативными правовыми актами РФ:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.06.2021 №847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения»
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 октября 2017 года № 326 «О внесении изменений в отдельные акты Правительства Республики Саха (Якутия)»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 08 июля 2021 года № 237 «Об утверждении нормативов финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, в расчете на одного воспитанника в год, коэффициентов, учитывающих особенности организации и осуществление образовательной деятельности дошкольных образовательных организаций, методики расчета объема субвенции и

порядка предоставления и расходования субвенции местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях»;

– Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 15.09.2021 № 369 «О мерах по реализации в 2021 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»;

– Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

2) от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

3) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

4) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

5) от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

- Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации:

1) от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

2) от 23 апреля 2013 года № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»

3) от 27 февраля 2019 г. № 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):

1) от 18 февраля 2021 года № 276-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

2) от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

– Приказ Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) РС (Я) от 20.02.2019 № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела» (Зарегистрировано в Администрации Главы РС(Я) и Правительства РС (Я) 11.03.2019 № RU140142019310);

– Приказ Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019г № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников

государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»);

– Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РС (Я) «по оплате труда работникам муниципальных учреждений образования» от 29.03.2019 г № 07/01-36/1986.

1.2. Системы оплаты труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим, базируются на следующих принципах:

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

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

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

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

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

– обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Настоящее Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:

– размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

– 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;

– другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

– порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов, бюджета МО «Ленский район», предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим;

– порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. 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.

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

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

1.6.2. Штатного расписания, утверждённого руководителем в соответствии со статистической отчетностью «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» по форме «ОО-2» и включают в себя все должности работников учреждения.

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

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

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

1.7.2. Штатного расписания утверждаемого руководителем МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим в соответствии со статистической отчетностью «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми» по форме «85-К» и включает в себя все должности работников учреждения.

1.7.3. Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп

2.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим, руководителей структурных подразделений.

2.2. Размеры окладов педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим, руководителей структурных подразделений:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	5 871
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	6 852
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму)	7 263
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8 355
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования)	8 855
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	9 355
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	9 855
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинета, лаборатории, отдела, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	10 269
2 квалификационный уровень (заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта учебной (учебно-производственной) мастерской)	10 885
3 квалификационный уровень (начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий), обособленного структурного подразделения образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования)	11 502

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

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются 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 (педагоги);
- надбавка за выслугу лет (учебно-вспомогательный персонал, руководители структурных подразделений);
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей.
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

- Соответствие занимаемой должности – 5 процентов;
- Первая квалификационная категория – 10 процентов;
- Высшая квалификационная категория – 20 процентов.

2.6. Педагогическим работникам муниципальных учреждений – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) от 14.06.1995 3 № 67-I «Об учителе» надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.7. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 3.6, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

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

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

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

- 1) От 0 до 5 лет – 5 процентов;
- 2) От 5 до 15 лет – 10 процентов;
- 3) Свыше 15 лет – 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

2.9. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения. Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

2.10. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- 1) От 0 до 5 лет – 5 процентов;
- 2) От 5 до 15 лет – 10 процентов;
- 3) Свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности (профессии) или должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

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



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.

2.12. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 3.6, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений за работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени – 500 рублей.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

2.13. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.14. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.15. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

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

2.18. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы педагогов и учебно-вспомогательного персонала устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

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

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, секретарь)	5 233
2 квалификационный уровень	5 264
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-	5 352

программист)		
( заведующий хозяйством)	2 квалификационный уровень	5 438
(заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела)	3 квалификационный уровень	5 877
(специалист по охране труда)	4 квалификационный уровень	6 140
(заведующий мастерской)	5 квалификационный уровень	6 579
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
(бухгалтер, документовед, инженер по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист)	1 квалификационный уровень	6 667
(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория – специалист второй категории)	2 квалификационный уровень	6 930
(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория – специалист первой категории)	3 квалификационный уровень	7 457
(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущий - ведущий специалист, контрактный управляющий)	4 квалификационный уровень	7 895
(главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера)	5 квалификационный уровень	8 773
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
	1 квалификационный уровень	8 947
	2 квалификационный уровень	9 211
	3 квалификационный уровень	9 386

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

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

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

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия

устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

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

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности или должности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

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

- 1) От 0 до 5 лет – 5 процентов;
- 2) От 5 до 15 лет – 10 процентов;
- 3) Свыше 15 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

3.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени – 500 рублей.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой (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.

3.8. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

3.9. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

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

3.12. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы специалистов и служащих устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

<b>Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней</b>	<b>Размер должностного оклада, руб.</b>
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, кастелянша, кладовщик, кастелянша, кочегар, кухонный рабочий (подсобный рабочий), мойщик посуды, машинист (рабочий) по стирке и ремонту спец. одежды, ночная няня, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий 1,2,3 квалификационный разряд по ЕТКС выпуск 1)	4 590
2 квалификационный уровень (старший уборщик служебных помещений)	4 833
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (Водитель автомобиля, водитель трактора, слесарь- сантехник) 4,5 квалификационный разряд по ЕТКС	5 233
2 квалификационный уровень (повар, водитель, слесарь- сантехник) 6,7 квалификационный разряд по ЕТКС	5 425
3 квалификационный уровень	5 655
4 квалификационный уровень	5 848

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;

- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

- 1) Почетное звание – 10 процентов;
- 2) Профессиональный знак отличия - 5 процентов;
- 3) Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 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.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

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

- 1) От 0 до 3 лет – 5 процентов;
- 2) От 3 до 5 лет – 10 процентов;
- 3) Свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

4.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени – 500 рублей.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

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

водителям 2-го класса –10 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.10. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

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

4.13. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы квалифицированных профессий рабочих (повар, слесарь, сантехник, водитель) устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

## **5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников в образовательных организациях**

5.1. Размер окладов медицинских работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	размер оклада, руб.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалифицированный уровень (санитарка (мойщица))	7 110
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалифицированный уровень (инструктор по гигиеническому воспитанию)	9 968
	2 квалифицированный уровень (Медицинская сестра диетическая)	10 168

	3 квалифицированный уровень (медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу)	10 367
	4 квалифицированный уровень	10 566
	5 квалифицированный уровень (старшая медицинская сестра )	10 766
Врачи и провизоры	2 квалифицированный уровень	17 830
	3 квалифицированный уровень	18 179
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	1 квалифицированный уровень	20 77

5.2. Медицинским работникам к окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка к окладу за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности;

5.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию	5
2	за первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

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

- От 0 до 5 лет – 5 процентов;
- От 5 до 15 лет – 10 процентов;
- Свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности (профессии) или должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

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

Ученая степень кандидата наук – 3 процентов;

Ученая степень доктора наук – 5 процентов

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

1) Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия), Российской Федерации – 3 процентов;

2) Почетное звание Республики Саха (Якутия) – 3 процентов;

3) Почетное звание Российской Федерации – 5 процентов;

При наличии у работника почетных званий, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата 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.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

5.7. Медицинским работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

5.8. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени - 500 рублей.

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

5.10. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

5.12. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы медицинских



работников устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

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

6.1. Заработная плата руководителя МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу):

- 1) за отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов;
- 2) за почетное звание – 10 процентов;
- 3) за ученую степень кандидата наук – 5 процентов;
- 4) за ученую степень доктора наук – 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливается при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, ученую степень применяется по основной работе только по одному из оснований.

При наличии у работника почетного звания и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению.

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗП(О)_{ср} \times К, \text{ где}$$

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

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.

6.3. Коэффициент кратности устанавливается распоряжением главы МО «Ленский район».

6.4. Кратность должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,75
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 2,0
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,5

6.5. Кратность должностного оклада руководителя дошкольного

образовательного учреждения и руководителя учреждения дополнительного образования устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,75
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) устанавливается в кратности до 4.

6.6.1. При этом изменение величины оклада руководителя учреждения осуществляется в следующих случаях:

1) Ежегодно в связи с изменениями в оплате труда основного персонала.  
2) Согласно решению учредителя, принимаемых в целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ, осуществляется индексация должностного оклада руководителя:

3) Если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решению учредителя, произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетных учреждений с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения. При этом индексация оклада руководителя производится в размерах согласно решению учредителя, одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4) Если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется лишь в том случае, если решениями учредителя вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала.

5) В случае если при повышении в учреждении окладов (должностных окладов), изменяется перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов), и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады) и ежемесячные выплаты.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

6.8. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

6.9. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется по модельной методике на начало учебного года (на 1 сентября), по отраслевой системе оплаты труда за календарный год (на 1 января),

предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Постановлением и. о. главы от 04 октября 2018 № 01-03-857/8 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения МО «Ленский район».

6.10. Зарплата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

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

6.11. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения:

– в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

– в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений;

6.12. Премирование руководителей (за квартал, за год) осуществляется в соответствии с критериями оценки утвержденными Постановлением главы от 08.11.2016г № 12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (Я)».

6.13. Премирование руководителей производится на основании приказа начальника МКУ «РУО» в соответствии с представлением комиссии по премированию (далее – «Комиссия»). Решение о выплатах подлежит обязательному согласованию с учредителем.

6.14. Комиссия по премированию и ее состав, создается и утверждается приказом начальника МКУ «РУО».

6.15. Премирование заместителей руководителя осуществляется по критериям оценки в соответствии с Положением о премировании работников соответствующего образовательного учреждения, утвержденным внутренним локальным актом.

6.16. Премирование руководителей, заместителей руководителя производится по результатам работы за квартал, пропорционально отработанному времени.

6.17. Премирование руководителей, заместителей руководителя по результатам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда, производится пропорционально отработанному времени. Остатки ассигнований ФОТ (зарплата и премиальная часть) АУП по итогам года распределяются между руководителем и его заместителями по согласованию с учредителем.

6.18. При привлечении руководителя, заместителя руководителя учреждения к административной или дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты не производятся.

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

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

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),
- за сверхурочную работу,
- работу в ночное время,
- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников,
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

7.6. За техническое обслуживание автомобиля водителям производится доплата в размере до 30 процентов от оклада за фактически отработанное время, в соответствии с настоящим Положением.

7.7. 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

7.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.10. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

## **8. Порядок и условия премирования работников учреждения**

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный

фонд:

8.1.1. премиальный фонд формируется ежегодно в размере не менее 5 процентов для всех работников учреждения, кроме педагогов.

Премиальный фонд педагогических работников дошкольных учреждений составляет не менее 13,6 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

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

8.3. Расчет размера заработной платы для исчисления ежемесячной, квартальной, годовой премии производится исходя из начисленного работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) должностного оклада и доплат к нему (стимулирующих и компенсационных выплат). Сумма премии увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.4. Расходование средств премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения. Положения о расходовании средств премиального фонда разрабатываются на основе положения о премировании работников муниципальных учреждений. Остатки ассигнований заработной платы по итогам года рекомендуется распределять в соответствии с правовыми актами учреждений между всеми работниками, исключая руководителя и его заместителей.

8.5. Премия за счет экономии фонда оплаты труда должна согласовываться с учредителем не только по административно-управленческому персоналу, но и по всем учреждению.

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

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

9.3. Из 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, в соответствии с коллективным договором.

9.4. 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.

9.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда

муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

9.6. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290» не допускается снижение уровня заработной платы работников муниципальных учреждений образования (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

9.7. В целях реализации поощрения и материального стимулирования работников образования в связи с юбилейными датами работникам, включая руководителей и заместителей руководителя, которые отработали в системе образования муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия) 10 и более лет, в год наступления паспортного возраста, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет, выплачивается единовременное денежное поощрение в размере 57 471 рублей, в том числе НДФЛ – 7 471 рублей из бюджета МО «Ленский район»

Данная выплата осуществляется работникам, занимающим основную должность, исключая внешнее и внутреннее совместительство.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу,  
для определения размера должностного оклада руководителя**

Дошкольные образовательные учреждения:

1. Педагогические работники

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим

### КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование выплат	Размер
<b>За специфику работы:</b>	
<p>За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития:</p> <p>Педагогам- психологам Другим работникам</p>	<p>до 10 процентов до 8 процентов</p>
Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных общеобразовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами за каждого ребенка	до 1,5 процентов
Педагогам- психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, оплата труда**  
**которых осуществляется за счет средств бюджета**  
**МО «Ленский район»**

Общепрофессиональные должности служащих:

1. Заведующий хозяйством
2. Специалист по охране труда
3. Контрактный управляющий

Общепрофессиональные должности рабочих:

1. рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
2. Сторож (вахтер)
3. Повар
4. Кухонный (подсобный) рабочий
5. Кладовщик
6. Кастелянша
7. Машинист по стирке и ремонту белья (спецодежды)
8. Водитель
9. Грузчик