****

**Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района**

# 

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района (далее- Учреждение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

[Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

## Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13);

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 № 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 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 18.02.2021г. № 276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия)от 27.02.2019 № 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)»;

приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019 № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

- Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019 г. №1047 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района».

- Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 25.03.2021 г. № 501 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района, утвержденное постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019г. № 1047».

- Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 25.06.2021 г. № 1059 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района, утвержденное постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019г. № 1047».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района за счет всех источников финансирования, в том числе средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), бюджета муниципального образования «Нерюнгринский район», предоставленных Учреждению в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания.

1.3. В соответствии со статьей 135 Трудового Кодексом Российской Федерации локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие оплату труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В Учреждении применяется отраслевая система оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

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

2) виды, критерии установления и размеры выплат **компенсационного характера** (за счет всех источников финансирования):

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент;

надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплата за работу, не входящей в круг основных обязанностей;

за специфику работы;

г) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

3) виды критерии установления и размеры **выплат стимулирующего характера** (за счет всех источников финансирования):

д) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

е) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

доплата за наличие ученой степени;

премия за образцовое выполнение муниципального задания;

ж) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за педагогический стаж;

доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка молодым специалистам;

з) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

4) условия оплаты труда заведующей, заместителя руководителя;

5) другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.7. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются заведующей Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников Учреждения.

Размеры надбавок и доплат и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.9. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и

выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисления месячной заработной платы производятся в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за третий

квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия) Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2020 – 2022 годы от 30.04.2020».

1.10. За время работы в периоды отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми по указанным основаниям.

1.11. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

1.12. Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 9 мая 2021 года № 1844 «О внесении изменений в отдельные правовые акты Главы Республики Саха (Якутия)». Предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам организации, независимо от их форм

собственности в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), если данные дни выпадают на рабочие дни. Данным правом работник может воспользоваться по письменному заявлению и с согласования с руководителем.

# 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессиональных квалификационных групп

2.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам ([ПКГ](garantF1://5325760.0)) в соответствии с приложением № 1к настоящему Положению:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| ПКГ«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 5871 |
| ПКГ «Педагогические работники» |  |
| 1 квалификационный уровень | 8111 |
| 2 квалификационный уровень | 8597 |
| 3 квалификационный уровень | 9082 |
| 4 квалификационный уровень | 9568 |

2.2. К окладу по соответствующим [ПКГ](garantF1://93313.1000) могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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;

- надбавка за интенсивность труда.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается заведующей учреждением 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.

2.4. 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.

2.5. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу 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.

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

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.

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

от 0 до 5 лет – 5 процентов;

от 5 до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

2.7. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет 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 должности.

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

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

2.9. Педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Порядок установления надбавки за интенсивность труда и ее размер определяется локальным нормативным актом учреждения. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается заведующей учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

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

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

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

# 3. Порядок и условия оплаты труда медицинского персонала

# на основе профессиональных квалификационных групп

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

3.2. Оплата труда медицинских работников включает в себя:

-размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

3.3.Размеры должностных окладов медицинским работникам Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», в соответствии с [приложением №](#sub_1600) 1 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1. | ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 9968 |
| Инструктор по гигиеническому воспитанию |

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

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема субсидии, предоставленных Учреждению на выполнение муниципального задания.

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных значениях.

3.5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1)надбавка за квалификационную категорию;

2)надбавка за выслугу лет (за продолжительность работы по специальности);

3)надбавки за счет премиального фонда в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

-надбавка за почетное звание;

-надбавка за ученую степень;

-надбавка за интенсивность труда.

3.5.3. 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 |

Присвоение квалификационной категория осуществляется согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3.5.4. Надбавка за выслугу лет (за продолжительность работы по специальности) устанавливается в следующих размерах;

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж по специальности: | Процент |
| от 0 до 5 лет | 5 |
| от 5 лет до 15 лет | 10 |
| Свыше 15 лет | 15 |

3.5.5. Размеры надбавки за почетное звание:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование звания | Процент к должностному окладу |
| 1 | Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия), Российской Федерации | 3 |
| 2 | Почетное звание Республики Саха (Якутия) | 3 |
| 3 | Почетное звание Российской Федерации | 5 |

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка применяется по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

3.5.6. Размеры надбавки за ученую степень:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Процент к должностному окладу |
| 1 | Кандидата наук | 3 |
| 2 | Доктора наук | 5 |

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

Надбавка к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка за ученую степень применяется по одному из оснований имеющему наибольшее значение.

3.5.8. Надбавка за интенсивность труда отдельным работникам может быть установлена с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда принимается заведующей Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом заведующей Учреждения.

Предельный размер надбавки устанавливается не более 100 процентов.

Размер выплаты надбавки определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на размер надбавки.

3.5.9. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается заведующей 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.

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

# 4. Порядок и условия оплаты труда работников,

# занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к [ПКГ](garantF1://5325760.0) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного  оклада, руб. | |
| 01.01.2021г. | 01.09.2021г. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 4900 | 5233 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 2 квалификационный уровень | 5093 | 5438 |
| 3 квалификационный уровень | 5504 | 5877 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 6243 | 6667 |

4.2.К окладу по соответствующим [ПКГ](garantF1://93459.1000) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за ученую степень;

-надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

-надбавка за выслугу лет;

-надбавка за интенсивность труда.

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

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в следующих размерах:

-ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

-ученая степень доктора наук – 10 процентов;

-почетное звание – 10 процентов;

-профессиональные знаки отличия – 5 процентов;

-отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5 процентов.

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

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 общеотраслевые должности служащих, 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 выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6.Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность труда 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. Порядок установления надбавки за интенсивность труда и ее размер определяется локальным нормативным актом учреждения. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается заведующей Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

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

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

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

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

5.1.Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к [ПКГ](garantF1://93507.1000) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, руб. | |
| 01.01.2021г. | 01.09.2021г. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 4299 | 4590 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 4900 | 5233 |
| 2 квалификационный уровень | 5080 | 5425 |

5.2.К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

-надбавка за выслугу лет;

-надбавка за интенсивность труда.

5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается заведующей 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.

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

- почетное звание – 10 процентов;

- профессиональные знаки отличия – 5 процентов;

- отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5 процентов.

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

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

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

от 0 до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы в данном учреждении.

5.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации работников 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. Порядок установления надбавки за интенсивность труда и ее размер определяется локальным нормативным актом учреждения. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается заведующей учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

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

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

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

# 6. Условия оплаты труда заведующей Учреждения, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата заведующей Учреждения, заместителя руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.

6.2. Должностные оклады устанавливаются заведующей Учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

6.3. Размер должностного оклада заведующей Учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им Учреждения, и коэффициента кратности:

ДОР = ЗП(О)СР × К, где:

ДОР – должностной оклад заведующей Учреждения;

ЗП(О)СР – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Учреждения.

К – коэффициент кратности.

Должностной оклад заведующей Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы основного персонала. Размер кратности ежегодно устанавливается муниципальным органом управления образованием на основании расчетов Учреждения.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующей, заместителей в Учреждении, формируемой из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы непосредственно заведующей, его заместителей) составляет:

- для заведующей Учреждения в кратности до 4;

- для заместителей руководителя в кратности до 3,6.

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

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», в учреждениях устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.6. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада заведующей не учитываются выплаты компенсационного характера (кроме доплаты до минимального размера оплаты труда), районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, премии, материальная помощь.

6.7. Расчет средней заработной платы основного персонала Учреждения осуществляется на основе тарификации по состоянию на начало учебного года (на 1 сентября текущего года).

6.8. При определении численности работников основного персонала Учреждения учитывается численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, и численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

6.9. Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (имеющий недельную нагрузку более нормы часов за ставку, или оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6.10. Работник, работающий в Учреждении на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, (имеющий недельную нагрузку менее нормы часов за ставку, либо принятый на неполную ставку) в численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально рабочему времени, установленному для него трудовым договором.

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

6.12. Премирование заведующей, заместителей руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, определенных на эти цели:

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

6.13. Порядок, критерии и размеры премирования заведующей устанавливаются муниципальными правовыми актами по согласованию с муниципальным органом управления образованием Нерюнгринского района.

6.15. Порядок, критерии и размеры премирования заместителей руководителей устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

6.16. В случае наличия у заведующей, установленной учредителем педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта Учреждения, регламентирующие премиальные выплаты.

# 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 могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

* доплата 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), 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.

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 на основании итогов специальной оценки условий труда рабочего места.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом заведующая Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда 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. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.152) Российской Федерации.

7.9 Размеры компенсационных выплат работникам за специфику работы указаны в приложении № 3к 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 в размере не менее 5 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. В случае наличия у работника установленной заведующей Учреждения дополнительной педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта учреждения, регламентирующие премиальные выплаты.

# 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В Учреждении применяются:

- [районный коэффициент](garantF1://8125.0) - 1,7;

- процентные надбавки за стаж работы в [районах](garantF1://78834.1000) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

9.3. 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.

9.4.В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов, служащих и работников не предусмотренных в указах Президента Российской от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» не ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 1 января 2021 года, с применением с 1 января 2021 года 3% сверх минимального размера оплаты труда.

Оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» увеличить на 3,0 процента за счет средств выделенных на увеличение минимального размера оплаты труда с 01.01.2021г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района, утвержденного

приказом № \_\_\_\_\_

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

**Профессиональные квалификационные группы**

# *1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования*

1.1.[Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93313.1300) должностей педагогических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог |
| 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед |

1.2. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93313.1100) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя |

# 

***2. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в муниципальных образовательных учреждениях)***

2.1. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://12056056.1002) «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по гигиеническому воспитанию |

# *3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих*

3.1. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93459.1100) «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель |

3.2. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93459.1200) «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. |
| 3 квалификационный уровень | Шеф-повар. |

3.3. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93459.1300) «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Документовед |

# *4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих*

4.1. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93507.1100) «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий кухни, рабочий по ремонту и стирке белья |

4.2. [Профессиональная квалификационная группа](garantF1://93507.1200) «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Повар 4-5 разрядов (повар детского питания 5 разряда), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4-5 разрядов |
| 2 квалификационный уровень | Слесарь-сантехник 6 разряда. |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района, утвержденного

приказом № \_\_\_\_\_

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

# Перечень

# должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для определения размеров должностных окладов заведующей

Дошкольные образовательные учреждения:

педагогические работники.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района, утвержденного

приказом № \_\_\_\_\_

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

# Размеры компенсационных выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование выплат | Размер |
| 1. | За специфику работы | |
| 1.1. | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. с задержкой психического развития: |  |
| педагогам-психологам | 10 процентов |
| другим работникам | 8 процентов |
| 1.2. | Воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных групп) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка | 1,5 процентов |
| 1.3. | Педагогам-психологам за работу с детьми из неблагополучных семей и детей, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка | 1,0 процента |
| 1.4 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 10 процентов |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_