


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №3 «ЮЛЯ»  
г. ФЕОДОСИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»**

Утверждено Общим собранием трудового коллектива Протокол № 3 от 28.11.2019 г.	 <p align="right">«Утверждаю» И.О. заведующего МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» Т.В. Кудря Приказ № 81 от 28.11.2019</p>
---	---

**Положение о системе оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым» (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым» (далее МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»)

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- молодой специалист – педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

- или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда МБДОУ «Детский сад №3 «Юля».

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника организации должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.). Персонал МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники

учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал в учреждениях выделяется по следующим категориям: рабочие, занятые простым неквалифицированным трудом, и специалисты (служащие).

К рабочим относятся лица, занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров (водители легковых автомобилей и автобусов), оказанием материальных услуг и услуг по содержанию учреждений и другие.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности администраторы, бухгалтеры, экономисты, лаборанты, психологи, логопеды, юрисконсульты, энергетики и другие.

Другие работники, относящиеся к служащим, - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль материальных ценностей, хозяйственное обслуживание, в частности заведующие хозяйством, кассиры, дежурные, секретари и другие.

1.8. Штатное расписание МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной организации, их должностные оклады и штатную численность. Штатное расписание отражает фонд заработной платы МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» с учетом всех источников финансового обеспечения.

С целью недопущения увеличения штатной численности работников муниципальных учреждений, руководителям муниципальных учреждений согласовывать штатное расписание с главным распорядителем бюджетных средств местного бюджета и Муниципальному казенному учреждению «Финансовое управление Администрации города Феодосии Республики Крым» с пояснительной запиской.

1.9. Руководитель МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля», полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым, руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в

образовательных учреждениях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению за счет средств бюджета и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» устанавливается с учетом мнения представительного органа работников и (или) с учетом мнения профсоюзной организации работников.

1.15. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.16. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1, 2, 4 – 7 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Администрацией города Феодосии Республики Крым.

## **2. Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

2.1. Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» формируется исходя из доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым за счет средств субвенций из бюджета Республики Крым бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях; на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных общеобразовательных организациях; обеспечения дополнительного образования детей, а также средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в

пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

2.3. Месячная заработная плата работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля», полностью отработавших норму рабочего времени за определенный период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **3. Формирование заработной платы руководителя, заместителей руководителя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля».**

3.1. Заработная плата руководителя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклады) руководителю МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Оклады (должностные оклады) руководителя, его заместителей повышаются:

3.3.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю учреждения или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является:

- для руководителя – приказ начальника муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым»;

- для его заместителей – приказ руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются

компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Руководителю учреждения устанавливается коэффициент масштаба управления в соответствии с приложением 1.1. к настоящему Положению.

Коэффициент масштаба управления применяется с целью дифференциации в оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости от численности обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении на 01 сентября очередного года. Устанавливается приказом начальника муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» ежегодно, но не чаще одного раза в год на основании титульных списков на 01 сентября.

Коэффициент масштаба управления применяется с целью дифференциации в оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений в зависимости от штатной численности сотрудников в учреждении.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым».

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются муниципальным казенным учреждением «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым».

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых распоряжением Администрации города Феодосии Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего учреждения.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. В зависимости от условий труда руководителям учреждений устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Заместителям руководителей учреждений размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его

заместителей, главного бухгалтера), определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующем учреждении, в кратности от 1 до 4.

3.9. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей руководителя не осуществляется.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### **4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля», кроме руководителя, его заместителей.**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей структурных подразделений (отделов), специалистов и служащих, установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля», занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ «Детский сад №3 «Юля», занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.6. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 5, 6, 7, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5–15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

4.8. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

4.9. Оклады (должностные оклады) работников учреждений повышаются:

4.9.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю учреждения или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.9.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.9. для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Оклады (должностные оклады) работникам учреждений за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.

4.11. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад). Статус молодого специалиста определяется в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.12. Оклад (должностной оклад) работнику образовательного учреждения при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук – на сумму 1436,00 руб. Повышение образует новый должностной оклад.

4.13. Размер окладов (должностных окладов) медицинских работников, работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, осуществляется в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.



## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Назначение повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда возможно только после специальной оценки условий труда (СОУТ). В соответствии с тем, что все гарантии по СОУТ являются итогом оценки условий на рабочих местах согласно закону №426-ФЗ (ст.7), все рабочие места могут быть отнесены к одному из четырех классов опасности: оптимальному, допустимому, вредному или опасному. Выявленный класс вредности посредством сравнения установленных предельно-допустимых показателей с реально существующими по конкретному учреждению, по результату СОУТ пересчитывается в баллы. Размер доплаты за вредность конкретному работнику устанавливается в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и внутренними локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад №3 «Юля», в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Их цель - стимулировать работников к повышению профессионального уровня, к повышению результатов их деятельности, снизить текучесть кадров, привлечь необходимых специалистов высокой квалификации.

В соответствии с ТК РФ работодатель имеет полную свободу при разработке и выплате стимулирующих сумм, однако в положениях по стимулированию сотрудников не должно быть условий для получения надбавок, дискриминирующих те или иные категории граждан.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, направленных на улучшение показателей эффективности деятельности учреждений и работников. Выплаты по результатам периода утверждаются на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат. Порядок работы данной комиссии определен внутренним локальным актом (положением) по учреждению.

6.2. В муниципальных учреждениях актами учреждений, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных

подразделений учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

#### 6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

#### 6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории;

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам муниципальных учреждений;
- руководителям образовательных учреждений (по педагогической деятельности) и их заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы) в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли).

6.2.3.3. Надбавка работникам казенных учреждений за выслугу лет устанавливается по основной должности в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

При установлении надбавки за выслугу лет учитывается общее количество лет, проработанных по данной должности, специальности, профессии, соответствующих специфике и профилю деятельности казенного учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы на государственной (муниципальной службе), в государственных и муниципальных учреждениях, иных организациях и предприятиях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- период прохождения военной службы, в также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды суммируются. Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты работникам казенных учреждений за выслугу лет.

6.2.3.4. Надбавка за выслугу лет медицинским работникам, работникам культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, осуществляется в соответствии с приложением 10.1 к настоящему Положению. При установлении надбавки за выслугу лет учитывается общее количество лет, проработанных по данной должности, специальности, профессии в учреждениях отрасли образования.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Согласно ст. 191 ТК РФ выплата премий является поощрением за добросовестное исполнение трудовых обязанностей. Премия по итогам работы устанавливается на

основании приказа руководителя учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в учреждениях).

## 7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель организаций ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем МБДОУ «Детский сад №3 «Юля» и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой

должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

## **8. Почасовая оплата труда**

8.1. Почасовая оплата труда работников применяется:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 13 к данному Положению.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии  
Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов)

руководителей организаций

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Заведующий МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»	31500,00



к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

Коэффициент масштаба управления руководителям учреждений

Дошкольные образовательные учреждения относятся к I, II, III группам по оплате труда руководителей по количеству воспитанников в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

Дошкольные образовательные учреждения	Группа, к которой относится данное учреждение		
	I группа	II группа	III группа
	До 300	От 300 до 500	Свыше 500

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	13830,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	13850,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14610,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель	14640,00
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	14650,00

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым»

Размер повышения должностных окладов по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымскотатарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10

Приложение 4

к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного  
учреждения «Детский сад №3 «Юля»  
г. Феодосии Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей,  
специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	13830,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	14574,00

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	13830,00
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	14574,00

Приложение 5

к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии  
Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занятых в сфере  
закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	15855,00
Руководитель контрактной службы	19530,00

к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 «Юля»  
г. Феодосии Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций, занятых в сфере  
охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15200,00
Руководитель службы охраны труда	19530,00

к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 «Юля»  
г. Феодосии Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов)

работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих,  
занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Делопроизводитель  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	13830,00



к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 «Юля»  
г. Феодосии Республики Крым»

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам  
выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00
6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

Приложение 9

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

Приложение 10

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

Размер окладов (должностных окладов) медицинских работников, работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра	11830

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников, работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

Таблица 1. Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников.

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г. Феодосии Республики Крым»

### Размер доплаты за вредность.

1. Перерасчет классов вредности (установленных в отчетных документах по аттестации или оценке условий труда) в баллы указан в таблице 1.

Таблица 1.

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
1	2	3	4

2. Определение доплаты за вредность конкретному работнику указаны в таблице 2.

Таблица 2.

Условия труда	Баллы по уровню вредности	Величина доплаты в % к окладу
Тяжелые, вредные	До 2.0	4
	От 2.1 до 4.0	8
	От 4.1 до 6.0	12

Пронито, пронумеровано,  
скреплено печатью

*И. И. Сидорова*

(*И.И.*) листов

И. о. заведующего МБДОУ

«Детский сад № 3 «Золотая рыбка»

*И.И.* Т. В. Кручинина

