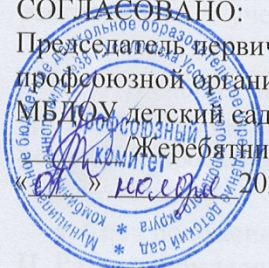


Утверждены
Собранием трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 38
Протокол № 1
01.11.2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 38
Жеребятникова О.А./
01.11.2022г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детский сад № 38
Горшенин И.В./
01.11.2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 38»

г. Уссурийска Уссурийского городского округа (МБДОУ детский сад № 38)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №38» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее по тексту - Учреждение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения.
2. Настоящее Положение об оплате труда, порядке, условиях и размерах стимулирующих выплат сотрудникам Учреждения разработано в соответствии с трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, о Решение Думы Уссурийского округа № 737-НПА от 27.09.2022 о внесении изменений в решение Думы УГО от 27.10.2020г. № 289-НПА «О положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Уссурийского городского округа».
3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:
 - а) государственных гарантий по оплате труда
 - б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
 - в) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,
 - в) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
 - д) мнения представительного органа работников
 - е) настоящего Положения.
4. Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. Заработная плата работников образовательных учреждений, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Положения «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений

образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием трудового коллектива Учреждения, согласовываются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются руководителем.

8. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. Размеры окладов педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и медицинского персонала учреждений образования

9. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений	
I. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (дежурный по режиму; младший воспитатель)	8835
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель ; старший вожатый)	12274
1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	13500
1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	14113

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
3-й квалификационный уровень (воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	15309
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16839
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	17606
4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель ; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	16276
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	17905
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	18718

Педагогическим работниками и работниками учебно-вспомогательного персонала, осуществляющие реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения, осуществляющих реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану согласно Таблицы 2.

Таблица 2

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
I. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (дежурный по режиму; младший воспитатель)	10603
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель ; старший вожатый)	14728
1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	15953

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
категории	
1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	16568
3-й квалификационный уровень (воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	18369
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	19901
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	20666
4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	19533
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	21160
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	21974

Размеры окладов работников медицинского персонала образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников	Размеры окладов (руб.)
5-й квалификационный уровень: (старшая медицинская сестра)	10335

Размеры окладов работников

образовательных учреждений, занимающих должности служащих

Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №

247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
2-й квалификационный уровень: (заведующий складом; заведующий хозяйством)	9301
3-й квалификационный уровень: (заведующий производством (шеф - повар))	9819

Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
I. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (гардеробщик; дворник ; дезинфектор; кастелянша ; кладовщик ; костюмер; кухонный рабочий; машинист по стирке белья ; машинист (кочегар) котельной; подсобный рабочий ; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений)	8140
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (водитель автомобиля; мастер по хозяйству ; повар ; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8835

Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

10. К заработной плате в размере 30 процентов устанавливается для образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны, для остальных учреждений районный коэффициент устанавливается в размере 20 процентов;;

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Районный коэффициент к заработной плате в размере 30 процентов устанавливается для образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны, для остальных учреждений районный коэффициент устанавливается в размере 20 процентов.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - [статьей 151](#) ТК РФ, сверхурочной работе - [статьей 152](#) ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153](#) ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за качество выполняемых работ;

за высокие результаты работы;

премии по итогам работы.

4.2. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;

от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;

свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

4.3 Выплаты за **качество выполняемых работ** устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада (На основании Решения Думы Уссурийского городского округа от 27.09.2022г № 737-НПА)

Категории работников	Критерии качества	Баллы	Проценты
Педагогический персонал: Воспитатели			
	Высокое качество организации физкультурно-оздоровительной работы	3	До 15
	Создание развивающей среды в группе.	5	До 20
	Участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	5	До 20
	Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.	2	До 10
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях на уровне		

	ДОУ, муниципальном, региональном, всероссийском.	2 3 4	До 10 До 15 До 20
	Наличие системы работы с одаренными детьми	5	До 25
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг	2	До 10
	Ведение работы в условиях проведения приоритетного направления ДОУ	3	До 15
	Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж ДОУ	3	До 15
	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	2	До 10
	Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через Городские Краевые Всероссийские педагогические чтения и конкурсы (наличие результативности)	2 3 4	До 10 До 15 До 20
	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	2	До 10
	Личное участие в мероприятиях на уровне ДОУ Города	1 2	До 5 До 10

	Края РФ	3 4	До 15 До 20
	Участие в организации и проведении утренников, мастер-классов, ресурсных центров: Оформление, организация. Исполнение роли (за каждую роль)	3	До 15
Старший воспитатель	Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.	3	До15
	Инициатива в решении проблем ДОУ.	5	До 25
	За сложность в организации педагогического процесса в рамках экспериментальной работы.	3	До 15
	Своевременное и достоверное ведение документации и сдача отчетности.	2	До 10
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	5	До 25
	Работа с интернет сайтом ДОУ; регулярное обновление информации.	3	До 15
	Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами.	5	До 25
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях на уровне ДОУ, муниципальном, региональном, всероссийском.	2 3 4 5	До 10 До 15 До 20 До 25
	Наличие системы работы с одаренными детьми.	5	До 25
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей.	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.	2	До 10
Музыкальный работник	Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.	2	До 10

	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	5	До 25
	Творческое сотрудничество с родителями; вовлечение семьи в совместную музыкальную деятельность с детьми (досуги, конкурсы, праздники).	2	До 10
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях. Олимпиадах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях на уровне ДОУ, муниципальном, региональном, всероссийском.	2 3 4 5	До 10 До 15 До 20 До 25
	Наличие системы работы с одаренными детьми	3	До 15
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей.	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.	2	До10
	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	3	До 15
	За сложность в организации педагогического процесса в рамках экспериментальной работы	2	До 10
	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	3	До 15
Учитель логопед	Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.	2	До 10
	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по сравнению с	3	До 15

	предыдущим периодом.		
	Своевременное и качественное ведение документации и сдача итоговой отчетности по результатам коррекционной работы	2	До 10
	Участие в ежегодной ПМПК	2	До 10
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ	5	До 25
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях на уровне ДОУ, муниципальном, региональном, всероссийском.	2 3 4 5	До 10 До 15 До 20 До 25
	Наличие системы работы с одаренными детьми.	2	До 10
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.	2	До 10
Обслуживающий персонал. Старшая медицинская сестра.	Отсутствие замечаний ТО ТУ Роспотребнадзора по Приморскому краю в г. Уссурийске.	2	До 10
	Качественное соблюдение СанПин в ДОУ.	2	До 10
	Ведение санитарно-гигиенической пропаганды среди населения.	2	До 10
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ	2	До 10
	Снижение уровня заболеваемости у дошкольников в ДОУ.	3	До 15
	Своевременная сдача отчетности	2	До 10

	Организация качественного детского питания .	3	До 15
	Разработка и внедрение проектов по оздоровлению детей и сотрудников в ДОУ.	2	До 10
	Осуществление качественного контроля за содержанием территории и помещений ДОУ в соответствии с требованием СанПин.	2	До 10
	Вакцинация воспитанников и сотрудников.	2	до10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником.	2	До 10
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей.	2	До 10
Заведующий хозяйством, кладовщик	Организация качественной работы с поставщиками.	2	До 10
	Сохранность имущества, его учет и хранения.	3	До 15
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности.	2	До 10
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	3	До 15
	Своевременное обеспечение продуктами, постановка на учет, списание имущества.	2	До10
	Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	2	До 10
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	3	До 15
	Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.	3	До 15

	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения	3	До 15
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником.	3	До 15
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей.	2	До 10
Повар, шеф-повар	Качественное обеспечение состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.	3	До 15
	Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований к организации жизнедеятельности воспитанников ДОУ.	3	До 15
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ	2	До 10
	Качественное и разнообразное приготовление блюд.	2	До 10
	Эффективное использование технологического оборудования	3	До 15
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов питания в овощнике, на складе и кладовой	3	До 15
	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником.	2	До 10
	Трудовой вклад работника при	2	До 10

	выполнении своих должностных обязанностей.		
Подсобный рабочий	Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	3	До 15
	Высококачественная обработка посуды и инвентаря.	3	До 15
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	4	До 20
	Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.	3	До 15
	Сохранность имущества детского сада.	3	До 15
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником.	3	До 15
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей.	3	До 15
Кастелянша-швея, Машинист по стирке белья	Сохранность материальных ценностей, учет и хранение.	3	До 15
	Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности.	4	До 20
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	4	До 20
	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прачечной.	4	До 20
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником.	3	До 15
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей.	2	До 10
Дворник	Садоводческие работы.	3	До 15
	Качественная уборка территории.	3	До 15

	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	3	До 15
	Сохранность имущества, зеленых насаждений(кустарников, цветов, деревьев), малых архитектурных форм учреждения.	2	До 10
	Качественное содержание участков в соответствии с требованиями СанПин.	3	До 15
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником	3	До 15
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	3	До 15
Рабочий по комплексному обслуживанию ремонту зданий (слесарь-плотник), Мастер по хозяйству	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ	2	До 10
	Изготовление оборудования для педагогического процесса и игровой деятельности.	2	До 10
	Качественный ремонт оборудования.	2	До 10
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	2	До 10
	Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	2	До 10
	Соблюдение теплового режима в ДОУ.	2	До 10
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2	До 10
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций.	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником	2	До 10
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	2	До 10
	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	3	До 15

	инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения		
Уборщик служебных помещений	Обеспечение качественной уборки помещений.	3	До 15
	Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	2	До 10
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	3	До 15
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником	2	До 10
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	2	До 10
	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения	2	До 10
	Эффективное решение созданных проблемных ситуаций	3	До 15
Учебно-вспомогательный персонал. Младший воспитатель, Секретарь учебной части	Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН	3	До 15
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ	3	До 15
	Сохранность материальных ценностей, хранение.	3	До 15
	Содействие в работе воспитателя по повышению эффективности образовательного процесса в группе.	2	До 10
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работником	2	До 10
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	3	До 15

	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения	3	До15
	Эффективное решение созданных проблемных ситуаций	2	До 10
Педагоги по дополнительному образованию (платным услугам)	Качественное ведение работы в условиях проведения приоритетного направления ДОУ.	2	До 10
	Создание развивающей среды в группе.	2	До 10
	Участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	3	До 15
	Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.	2	До 10
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях.	2	До 10
	Наличие системы работы с одаренными детьми	2	До 10
	Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	1	До 5
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг	1	До 5

4.4 Выплаты за **высокие результаты работы** устанавливаются ежемесячно в размере до **200** процентов должностного оклада (На основании Решения Думы Уссурийского городского округа от 27.09.2022г № 737-НПА)

Категории работников	Критерии	Баллы	Проценты
Педагогический персонал	1.Применение в работе инновационных методов обучения и воспитания, современных педагогических технологий	1	до 5
	2.Участие в реализации отраслевых программ, проектов	1	до 5
	3.Участие в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ	1	до5
	муниципалитета	2	до10

	<p>края РФ</p> <p>4.Высокий уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов</p> <p>5.Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям</p> <p>6.Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)</p> <p>7.Выполнение особо важных заданий и срочных работ</p> <p>8.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами</p> <p>9. Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские краевые всероссийские педагогические чтения и конкурсы (наличие результативности).</p> <p>10.Участие в организации и проведении утренников: Оформление, организация Исполнение роли (за каждую роль)</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 5</p> <p>до 5</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 5</p> <p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 25</p>
Учебно-вспомогательный персонал	<p>1.Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)</p> <p>2.Создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса</p> <p>3.Системная и эффективная работа по созданию в ДОУ безопасных условий образовательной деятельности</p> <p>4.Проявление творческой</p>	<p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>1</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 25</p> <p>до 5</p>

	<p>инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям</p> <p>4 до 20</p> <p>5.Выполнение особо важныхзаданий и срочных работ</p> <p>4 до 20</p> <p>6.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами</p> <p>5 до 25</p> <p>7. Участие в организации и проведении утренников: Оформление, организация</p> <p>3 до 15</p> <p>Исполнение роли (за каждую роль)</p> <p>8. За профессионализм, высокие показатели в работе</p>	
Обслуживающий персонал	<p>1.Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)</p> <p>4 до 20</p> <p>2.Создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса</p> <p>5 до 25</p> <p>3.Системная и эффективная работа по созданию в ДОУ безопасных условий образовательной деятельности</p> <p>5 до 25</p> <p>4.Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям</p> <p>1 до 5</p> <p>5.Выполнение особо важных заданий и срочных работ</p> <p>4 до 20</p> <p>6.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами</p> <p>4 до 20</p> <p>5 до 25</p> <p>7. Участие в организации и проведении утренников: Оформление, организация</p> <p>3 до 15</p> <p>Исполнение роли (за каждую роль)</p> <p>8. За профессионализм, высокие показатели в работе</p>	

**Показатели и размеры стимулирующих выплат
за высокие результаты работы**

Категории работников	Критерии стимулирования	Проценты и баллы к должностному окладу
Заместитель заведующего	Работа на сайтах:	
	- www.bus.gov.ru	До 50%
	- http://zakupki	До 50%
	- площадка СБЕРБАНКА	До 40%
	- качественное ведение бухгалтерской документации и своевременное предоставление запрашиваемой информации	До 10%
- своевременная и качественная сдача отчетности по итогам месяца , квартала, года	До 20%	

**Показатели и размеры стимулирующих выплат
за высокие результаты работы.**

За высокие результаты работы устанавливаются выплаты ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада. (На основании Решения Думы № 946-НПА от 29.08.2014г.)

Категории работников	Показатели высоких результатов работы	Проценты к должностному окладу

Педагогический персонал: воспитатели, музыкальный руководитель, учитель-логопед, старший воспитатель.	1. Участие в реализации отраслевых программ, проектов.	100%
	2. Применение в работе инновационных методов обучения.	100%

Показатели качества, критерии для назначения стимулирующих выплат в конкретной денежной сумме.

Категории работников	Показатели качества	Суммовой показатель
Педагогический персонал: Воспитатели, Старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед,	1. Ведение работы в условиях проведения приоритетного направления Учреждения.	от 1000 руб. до 2000 руб.
	2. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья детей.	от 1000 руб. до 2000 руб.
	3. Создание развивающей среды в группе.	от 2000 руб. до 5000 руб.
	4. Динамика качества образовательной услуги по результатам педагогической диагностики.	до 1000 руб.
	5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.	от 1000 руб. до 2000 руб.
	6. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж ДОУ.	до 1000 руб.
	7. Участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.	от 2000 руб. до 4000 руб.
	8. Отсутствие задолженности по родительской оплате.	от 2000 руб. до 3000 руб.
	9. Превышение нормативной наполняемости воспитанников в группах учреждения.	от 1000 руб. до 2000 руб.
	10. Высокий уровень организации и контроля	от 1000 руб.

	<p>образовательного процесса.</p> <p>11.Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, краевые, всероссийские педагогические чтения и конкурсы (наличие результативности).</p> <p>12.Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов.</p> <p>13.Организация работы с родителями по благоустройству и укреплению материально-технической базы учреждения.</p> <p>14. Личное участие в мероприятиях на уровне ДОУ, города, края, РФ.</p> <p>15.Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.</p> <p>16..Участие в региональных, краевых, городских мероприятиях и конкурсах.</p> <p>17.Участие в конкурсах профессионального мастерства)</p>	<p>до 2000 руб.</p> <p>от 2000 руб. до 3000 руб.</p> <p>от 1000 руб. до 2000 руб.</p> <p>от 1000 руб. до 2000 руб.</p> <p>от 1000 руб. до 2000 руб.</p> <p>от 1000 руб. до 3000 руб.</p> <p>до 1000 руб. до 5000 руб.</p>
Учебно-вспомогательный персонал	<p>1.Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)</p> <p>2.Создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса</p> <p>3.Системная и эффективная работа по созданию в ДОУ безопасных условий образовательной деятельности</p> <p>4.Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям</p>	<p>До 5000 руб.</p> <p>До3000 руб.</p> <p>До3000 руб.</p> <p>До 1000 руб.</p>

	<p>5.Выполнение особо важныхзаданий и срочных работ</p> <p>6.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами</p> <p>7. Участие в организации и проведении утренников: Оформление, организация</p> <p>Исполнение роли (за каждую роль)</p> <p>8. За профессионализм, высокие показатели в работе</p>	<p>До 1000 руб.</p> <p>До 2000 руб.</p> <p>До 1000 руб.</p> <p>До 3000 руб.</p>
Обслуживающий персонал	<p>1.Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)</p> <p>2.Создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса</p> <p>3.Системная и эффективная работа по созданию в ДОУ безопасных условий образовательной деятельности</p> <p>4.Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям</p> <p>5.Выполнение особо важных заданий и срочных работ</p> <p>6.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами</p> <p>7. Участие в организации и проведении утренников: Оформление, организация</p> <p>Исполнение роли (за каждую роль)</p> <p>8. За профессионализм, высокие показатели в работе</p>	<p>До 5000 руб.</p> <p>До 3000 руб.</p> <p>До 3000 руб.</p> <p>До 1000 руб.</p> <p>До 1000 руб.</p> <p>До 2000 руб.</p> <p>До 1000 руб.</p> <p>До 3000 руб.</p>

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника. ДОУ вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

4.5. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

- за истекший период работы (за квартал, год);
- при наступлении определенных событий, в том числе:
 - премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);
 - премия к профессиональному празднику;
 - премия к юбилею учреждения;
 - премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);
 - премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

4.6. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие

результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

4.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией по стимулирующим выплатам ежемесячно.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

V. Условия оплаты труда

административного персонала

5.1. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемых ими учреждений, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в [Приложении 2](#) к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности учащихся (воспитанников) по итогам истекшего календарного года руководитель образовательного учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности учащихся (воспитанников) в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителям образовательных учреждений в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу ([Приложение 3](#)).

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителя Учреждения образования по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение. Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу руководителя образовательного учреждения не допускается.

Руководителю Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников этого Учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя заведующего по финансам учреждения) в кратности 5.

5.2. Оклад заместителя заведующего по финансам учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя этого Учреждения.

5.3 Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, заместителя заведующего по финансам устанавливаются в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения.

5.4. Руководителю образовательного учреждения, заместителю заведующего в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;
премии по итогам работы.

5.5. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;

от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;

свыше 10 лет - 10 процентов оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

5.6. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

5.7. За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

5.7. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

5.8. Целевые показатели деятельности образовательного учреждения утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителя образовательного учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

5.9. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю учреждения образования за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

5.10. Размеры выплат руководителю образовательного учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

5.11. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю заведующего учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа.

5.12. При установлении выплат заместителю заведующего **за высокие результаты работы** учитывается:

Критерии стимулирования	Проценты к должностному окладу
проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	До 10
выдвижение творческих идей в области своей деятельности	До 10
качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ	До 10

5.13. При установлении выплат заместителю заведующего **за качество выполняемых работ** учитывается:

Критерии стимулирования	Проценты к должностному окладу
трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей	До 5
отсутствие жалоб и обращений граждан на качество предоставления услуг;	До 5
выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	До 5
высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации.	До 5

5.14. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителю заведующего за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их деятельности.

VI. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательных учреждений.

VII. Оплата труда педагогическим работникам, относящихся к молодым специалистам

7.1. В соответствии с Законом Приморского края от 23.11.2018г № 389-КЗ « О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» мера социальной поддержки в виде единовременной денежной выплаты предоставляется специалисту, впервые трудоустроившемуся в образовательную организацию в течение трех лет со дня окончания по очной форме обучения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования на должность педагогического работника, при условии заключения бессрочного трудового договора по основному месту работы по штатной должности не менее одной ставки (далее - молодой специалист).

7.2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Закона, осуществляется за счет средств краевого бюджета

VIII. Заключительные положения

8.1. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа.

Перечень

должностей и профессий работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций образовательных учреждений

(приложение 1)

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Размер оклада работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителя, (рубли)
1.	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель	14720

Показатели
для отнесения образовательных учреждений
к группам по оплате труда руководителей
(приложение 2)

Группа учреждений	Среднегодовое число учащихся (воспитанников)	Кратность оклада руководителя
Дошкольные образовательные учреждения		
I	свыше 300	2,90

