

ПРИНЯТО:

на Общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 5»
Протокол № 2 от 29.04.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующего МБДОУ «Центр
развития ребенка – детский сад № 5»
О.А. Ткачук
«29» апреля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 5»
Дальнереченского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр образования ребёнка – детский сад № 5» определяет порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее – Положение, учреждение, ДОУ), главным распорядителем которых является муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Дальнереченского городского округа (далее – Положение, учреждение, МКУ «Управление образования») и включает в себя:

порядок определения окладов работников учреждения (не относящихся к педагогическим работникам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

порядок и условия выплат компенсационного характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам);

порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам);

порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам учреждения;

порядок определения окладов педагогических работников ДОУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

порядок и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам ДОУ;

порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ;

порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ДОУ (тарификация);

порядок и условия почасовой оплаты труда;

другие вопросы оплаты труда;

порядок индексации заработной платы с учётом роста потребительских цен на товары и услуги.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении размера ставки заработной платы (оклада), районного или иных коэффициентов не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работником до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда по виду экономической деятельности «Образование» не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа, коллективными договорами.

1.6. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными - дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по внутреннему и внешнему совместительству устанавливается не более четырех часов в день в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, постановлением Правительства РФ, решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учётом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.11. Положение об оплате труда принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа, первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (не относящихся к педагогическим работникам)

2.1. Система оплаты труда работников учреждения (не относящихся к педагогическим работникам) включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утверждённого Правительством Приморского края;
- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утверждённого Правительством Приморского края;
- настоящего положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры минимальных окладов, предусмотренных настоящим Положением.

Руководитель учреждения в исключительных случаях в пределах фонда оплаты труда имеет право установить работнику индивидуальный оклад, если размер оклада, установленный из расчета минимального размера оклада с учетом повышающих коэффициентов по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

2.4. В пределах имеющихся средств на оплату труда к окладам работников (не относящихся к педагогическим работникам) по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам (не относящихся к педагогическим работникам) учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности и определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице № 1:

Показатели выслуги лет	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы
Свыше 15 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,08
От 5 до 10 лет	0,04
От 1 до 5 лет	0,02

Право на изменение коэффициента за выслугу лет возникает с месяца, следующего за месяцем наступления изменения стажа работы.

2.6. Оплата труда работников, не относящихся к педагогическим работникам, осуществляется в образовательном учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности с учетом повышающих коэффициентов.

2.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам)

2.8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не

установлено действующим законодательством Российской Федерации и Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

2.8.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.8.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими норму трудового права.

2.8.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная величина выплаты может быть не более 12% оклада, при условии специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

в размере 1,3 – за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населённых пунктах и рабочих посёлках приграничной 30-километровой зоны;

в размере 1,2 – на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы молодёжи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статьёй 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статье 153 ТК РФ.

2.11. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьёй 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления оклада работника на установленное количество рабочих часов в месяц и умножения на количество отработанных часов в ночное время.

2.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совмещение) устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера доплаты. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

2.13. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам) ДООУ.

2.13.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждённых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2.13.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Приморского края и муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

2.13.3. В учреждении могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок с учетом показателей и критериев оценки

эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 2).

Премии по итогам работы за финансовый год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения

3.1. Система оплаты труда педагогических работников ДООУ устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утверждённого Правительством Приморского края;
- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утверждённого Правительством Приморского края;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.3. Размеры окладов устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утверждённых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы (приложение 1).

3.4. К окладам педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, за специфику работы.

3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путём умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

3.6. Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

- Высшая квалификационная категория – 25%;
- Первая квалификационная категория – 15%;
- Соответствие занимаемой должности – 5%.

Если фактическая учебная нагрузка педагогического работника меньше установленной учебной нагрузки за ставку заработной платы или объём педагогической работы меньше установленного объёма педагогической нагрузки, размер выплаты за квалификационную категорию

рассчитывается за фактический объём учебной нагрузки и (или) фактический объём педагогической работы.

3.8. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от образования, квалификационной категории, внутри должностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

право на изменение коэффициента за квалификационную категорию возникает с месяца, следующего за месяцем, в течение которого решением аттестационной комиссии присвоена квалификационная категория. В течение месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию сохраняется;

при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.9. При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.10. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях.

3.11. Оплата труда работников, относящихся к педагогическим работникам, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности с учётом повышающих коэффициентов.

3.12. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

3.13. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

3.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учётом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

3.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

4. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат педагогическим работникам ДООУ

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.2.1. Выплата работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за сверхурочную работу.

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

4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими норму трудового права.

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная величина выплаты может быть не более 12 % оклада, при условии специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливаются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- в размере 1,3 – за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населённых пунктах и рабочих посёлках приграничной 30-километровой зоны;

- в размере 1,2 – на остальной территории Приморского края;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка;

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса

Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статье 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статье 153 ТК РФ.

4.7. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьёй 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путём деления оклада работника на установленное количество рабочих часов в месяц и умножения на количество отработанных часов в ночное время.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определённой трудовым договором (далее совмещение), устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объёма дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера выплаты в рублях. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставкой) по совмещаемой проф

ессии или должности.

5. Перечень, порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счёт бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учётом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников (приложение 2), разрабатываются с учётом мотивированного мнения выборного органа (а при его отсутствии – иного представительного органа работников), должны быть представлены в исчислимом формате, закреплены в локальном нормативном акте образовательного учреждения, являющимся приложением к коллективному договору.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (должностным окладам с учётом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Приморского края и муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

5.3. В учреждении могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчинённости.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы, рассчитываемые следующим образом: от 3-х до 5 лет – 3%, от 5 до 10 лет – дополнительно по 1 % за каждый следующий год работы, 10 и более лет – 10 %.

Право на изменение коэффициента за выслугу лет возникает с месяца, следующего за месяцем наступления изменения стажа работы.

Если фактическая учебная нагрузка педагогического работника меньше установленной учебной нагрузки за ставку заработной платы или объём педагогической работы меньше установленного объёма педагогической нагрузки, размер выплаты за стаж работы, выслугу лет рассчитывается за фактический объём учебной нагрузки и (или) фактический объём педагогической работы.

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учётом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряжённость;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведённой независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учётом фактических результатов его работы на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее-выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер стимулирующих выплат определяется исходя из объёма сформированного фонда экономии.

На основании протокола Комиссии издаётся приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.12. Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учётом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок (тарификационный список) в соответствии с учебным планом, расчет замещения ставок на время очередного отпуска, расчет оклада руководителя.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

6.2. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на начало учебного года в пределах выделенных бюджетных ассигнований по согласованию с МКУ «Управление образования».

6.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с МКУ «Управление образования»

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет экономии средств по фонду оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь работника, близких родственников, смерть близких родственников) в размере не более двух минимальных размеров оплаты труда, установленных в Приморском крае, не чаще одного раза в год.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.6. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в пределах выделенных бюджетных ассигнований, за выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» в соответствии с действующим законодательством.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных, решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь Положением об оплате труда Работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Дальнереченского городского округа, по согласованию выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

8.2. Размер оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителям, главным бухгалтерам, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

8.3. Руководитель учреждения:

8.3.2. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

8.3.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

8.3.3. Несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения утверждённое
постановлением администрации
Дальнереченского городского округа от
09.04.2025 № 577-па

Минимальные размеры окладов работников дошкольного
образовательного учреждения

1. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка; специалист по охране труда, калькулятор	6177,00 6177,00 8059,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам, техник, лаборант, техник-программист	6013,00
2 квалификационный уровень: Заведующий складом, заведующий хозяйством	6404,00
3 квалификационный уровень: Шеф-повар	10684,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Специалист в сфере закупок	10684,00

2. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	8059,00

3. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	7318,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	22440,00
2 квалификационный уровень: Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	23505,00
3 квалификационный уровень: Воспитатель, педагог -психолог	24611,00
4 квалификационный уровень: Учитель-логопед Старший воспитатель	24863,00

4. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 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; сторож, вахтёр дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кастелянша, кладовщик, кухонный работник, машинист по стирке белья, швея.	5280,00 5566,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 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 (плотник)	6404,00
2 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, мастер по хозяйственным работам)	7318,00
3 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8843,00
4 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10684,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения утверждённое
постановлением администрации
Дальнереченского городского округа от
09.04.2025 № 377-па

Критерии оценки эффективности труда работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения для расчета выплат стимулирующей части

Критерии оценки работы административного персонала

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения (участие в конкурсах)
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- своевременность и полнота подготовки отчетности

Критерии оценки работы педагогического персонала

- общественная удовлетворенность (отсутствие жалоб)
- успешность учебной работы (качество освоения учебных программ – мониторинг развития речи, мониторинг физического воспитания и т.п.)
- образцовое содержание группы и методического материала
- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество)
- использование современных педагогических технологий (работа на инновационной площадке, стажировочной площадке, реализация проектной деятельности) в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих (использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео аудиоаппаратуры и т.п.)
- просветительская работа среди родителей (публикации, проведение совместных мероприятий)
- создание безопасных и комфортных условий для воспитанников (отсутствие травматизма)
- участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения (участие в конкурсах)
- отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней (заболеваемость, функционирование)
- инициатива в решении проблем учреждения (создание условий для сохранения здоровья детей, ремонт, благоустройство и т.п.)
- разработка информационных стендов (в группе, в общем пространстве ДОУ)
- профилактика девиантного поведения воспитанников
- организация работы с родителями (совместная образовательная деятельность, родительские собрания, работа с родительским комитетом и др.)
- работа в творческих группах педагогов (комиссиях по организации работы в ДОУ, жюри)
- высокие результаты педагогов в профессиональных конкурсах (победители и призеры)
- подготовка детей к конкурсам
- отсутствие задолженности по родительской плате
- качественное и своевременное выполнение поручений руководства

Критерии оценки работы учебно-вспомогательного персонала

- контроль за состоянием здоровья детей
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения
- отсутствие обоснованных претензий к качеству работы
- качественное ведение документации
- своевременное и качественное предоставление отчетности
- ведение архива
- ведение кадрового делопроизводства
- участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения (участие в конкурсах)

Критерии оценки работы обслуживающего персонала

- отсутствие обоснованных претензий к качеству работы
- отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций
- внесение предложений по совершенствованию работы и улучшению качества обслуживания образовательного учреждения
- содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и др.
- проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения занятий (проветривание помещений, замена перегоревших ламп освещения и т.п.) и режимных моментов
- экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов
- участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения (участие в конкурсах)