СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

председатель профкома Заведующий

МБДОУ детского сада № 45

\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В.Торопова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Федчун

«01» ноября 2023г. «01» ноября2023г.

Принято на общем собрании трудового

коллектива протокол № 2 от «01» ноября 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения «Детский сад № 45»**

**г. Уссурийска Уссурийского городского округа**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее  – Положение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее – Учреждение).

2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

* государственных гарантий по оплате труда;
* ЕКС;
* настоящего Положения;
* Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии   
  по регулированию социально-трудовых отношений;
* Методических рекомендаций;
* мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на основе Положения "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Уссурийского городского округа", утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа от 31.10.2023 года № 933-НПА, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**II. Размеры окладов педагогического**

**персонала, учебно-вспомогательного персонала**

**и медицинского персонала Учреждения**

5. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=2DBDC6D66F7BEFCCC232BEF9929F1DA56DE671CF76B34B5053B0715345ABB140BCF60DED37FD9319E65925680D5B6BB24370C3ED7843E8CAs2X6G) (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 первого уровня": (секретарь учебной части) | 9028 |
| II. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня": |  |
| 1-й квалификационный уровень  (младший воспитатель) | 9799 |
| III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники": | |
| 1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель) | 13612 |
| 1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории | 14972 |
| 1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 15652 |
| 3-й квалификационный уровень  (воспитатель) | 16978 |
| 3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории | 18675 |
| 3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 19526 |
| 4-й квалификационный уровень  (старший воспитатель) | 18051 |
| 4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории | 19857 |
| 4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 20759 |

6. Размеры окладов работников медицинского персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=2DBDC6D66F7BEFCCC232BEF9929F1DA56EE570CC71B54B5053B0715345ABB140BCF60DED37FD9319E65925680D5B6BB24370C3ED7843E8CAs2X6G) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников | Размеры окладов (руб.) |
| ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | |
| 5-й квалификационный уровень: (старшая медицинская сестра) | 11462 |

**III. Размеры окладов работников**

**образовательных учреждений, занимающих должности служащих**

7. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к [ПКГ](consultantplus://offline/ref=2DBDC6D66F7BEFCCC232BEF9929F1DA564E075CC71BF165A5BE97D5142A4EE57BBBF01EC37FD9310E406207D1C0366B7586EC2F26441E9sCX2G), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 3

| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Размеры окладов (рублей) |
| --- | --- |
| II. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 2-й квалификационный уровень: (заведующий хозяйством) | 10315 |
| 3-й квалификационный уровень:  Заведующий производством (шеф-повар) | 10890 |
| III. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |

**IV. Размеры окладов по профессиональным**

**группам общеотраслевых профессий рабочих**

8. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к [ПКГ](consultantplus://offline/ref=2DBDC6D66F7BEFCCC232BEF9929F1DA564E075CC71BF165A5BE97D5142A4EE57BBBF01EC37FD9310E406207D1C0366B7586EC2F26441E9sCX2G), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 4

| 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: (дворник; кастелянша; кладовщик; машинист по стирке белья;подсобный рабочий; сторож (вахтер), уборщик служебных помещений) | 9028 |
| II. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 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:  (мастер по хозяйству; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) | 8 799 |

**V. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

9. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

9.1. 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 и условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

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.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений образования, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

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.

9.3. Выплаты за работу с особыми условиями труда.

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

**VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

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

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения 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.

10.1. 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.

10.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

- участие воспитанников в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

- наличие системы работы с одаренными детьми;

- трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

- отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

- трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.

10.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

- выполнение планов кружковой работы;

- применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

- участие в реализации отраслевых программ, проектов;

- участие в профессиональных конкурсах;

- уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению табелей, в том числе электронных табелей;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- выполнение особо важных заданий и срочных работ.

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. Учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

10.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

* при наступлении определенных событий, в том числе:
* 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.

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

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

**VII. Условия оплаты труда**

**административного персонала Учреждения**

12. 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](#P804) 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.

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителей учреждений 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 Учреждения не допускается.

Руководителю Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников этих учреждений (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в кратности 5.

13. Оклад заместителя заведующего устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

14. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения, заместителя заведующего устанавливаются в соответствии с [разделом V](#P429) настоящего Положения.

15. 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.

15.1. 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;

15.2. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере до 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

15.3 За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

15.4. 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.

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

17. 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.

18. Размеры выплат руководителю Учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

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

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

* внедрение инновационных форм и методов ведения работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;
* высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с образовательным процессом;
* проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);
* проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
* выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
* качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

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

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

22. 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. Образовательные учреждения вправе устанавливать дополнительные критерии в своих локальных нормативных актах.

**VIII. Формирование фонда оплаты труда**

23. Фонд оплаты труда работников 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.

**IX. Заключительные положения**

24. Положение по оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45» г. Уссурийска Уссурийского городского округа разработано в соответствии решением Думы Уссурийского городского округа "О внесении изменений в решение Думы Уссурийского городского округа от 2 апреля 2019 года № 972-НПА «О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа" от 31.10.2023года № 933-НПА и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

|  |
| --- |
| **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ** |
| |  |  | | --- | --- | | logo.png | **ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА. ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.** | |
| **ПОДПИСЬ** |
| |  |  | | --- | --- | |  |  | | **Общий статус подписи:** | Подпись верна | | **Сертификат:** | 009334AECECB6551674F750A0AF5EA0EB0 | | **Владелец:** | МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 45" Г.УССУРИЙСКА УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, Федчун, Елена Васильевна, det45us@yandex.ru, 251102079305, 2511037942, 04516866973, 1022500862680, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 45" Г.УССУРИЙСКА УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, Заведующая, Уссурийск, ул. Крестьянская, дом 46, Приморский край, RU | | **Издатель:** | Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc\_fk@roskazna.ru | | **Срок действия:** | Действителен с: 28.11.2022 16:49:00 UTC+10 Действителен до: 21.02.2024 16:49:00 UTC+10 | | **Дата и время создания ЭП:** | 16.11.2023 09:58:43 UTC+10 | |