

Документ подписан электронной подписью.

СОГЛАСОВАНО  
председатель профкома

\_\_\_\_\_  
И.В.Торопова  
«01» октября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ детского сада № 45  
\_\_\_\_\_  
Е.В.Федчун  
«01» октября 2022г.

Принято на общем собрании трудового  
коллектива протокол № от «01» октября 2022 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",

Документ подписан электронной подписью.

утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа от 27.09.2022 года № 737-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 (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.)
<b>Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений</b>	
I. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал первого уровня": (секретарь учебной части)	8 140
II. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (младший воспитатель)	8 835
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	12 274
1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	13 500
1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	14 113
3-й квалификационный уровень (воспитатель)	15 309

Документ подписан электронной подписью.

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16 839
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	17 606
4-й квалификационный уровень (старший воспитатель)	16 276
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	17 905
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	18 718

6. Размеры окладов работников медицинского персонала Учреждения 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 2

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников	Размеры окладов (руб.)
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5-й квалификационный уровень: (старшая медицинская сестра)	10 335

### **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, 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)
<b>II. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>	
2-й квалификационный уровень: (заведующий хозяйством)	9 301
3-й квалификационный уровень: Заведующий производством (шеф-повар)	9 819

#### **IV. Размеры окладов по профессиональным группам общепромышленных профессий рабочих**

8. 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 общепромышленных профессий рабочих":

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
<b>I. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
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)	8 140
<b>II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
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	8 835

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
обслуживанию и ремонту зданий)	

## **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 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.

Документ подписан электронной подписью.

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;

Документ подписан электронной подписью.

- 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 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.



Документ подписан электронной подписью.

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 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

Документ подписан электронной подписью.

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;

Документ подписан электронной подписью.

- 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 с 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 27.09.2022 года № 737-НПА и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

25. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 17 декабря 2021 года № 538-НПА «О Бюджете Уссурийского городского округа на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов.

Документ подписан электронной подписью.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.  
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

**ПОДПИСЬ**

<b>Общий статус подписи:</b>	Подпись верна
<b>Сертификат:</b>	00C922F9B15C8B2C68FADB93D7DDB85D2E
<b>Владелец:</b>	Федчун Елена Васильевна, Федчун, Елена Васильевна, det45us@yandex.ru, 251102079305, 04516866973, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 45" Г.УССУРИЙСКА УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, Заведующая, Уссурійск, Приморский край, RU
<b>Издатель:</b>	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
<b>Срок действия:</b>	Действителен с: 02.09.2022 12:01:00 UTC+10 Действителен до: 26.11.2023 12:01:00 UTC+10
<b>Дата и время создания ЭП:</b>	02.11.2022 12:10:03 UTC+10