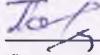


СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива

Г.Б.Гайчук
Протокол №3 от 06 октября 2022 года



**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад
№10» Дальнереченского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Дальнереченского городского округа устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, 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 учреждений (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 муниципальных дошкольных образовательных учреждений;

порядок определения окладов педагогических работников дошкольных образовательных учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

порядок и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений;

порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработка плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда 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.

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

1.6. Оплата труда работников по внутреннему и внешнему совместительству на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из

должностного оклада по занимаемой должности, а также компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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.

1.7. При введении суммированного учета рабочего времени для выполнения отдельных видов работ оплата труда производится за фактически отработанное 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.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

1.9. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

1.10. Положение о системе оплаты 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).

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца – заработка за первую половину месяца и 15 число месяца, следующего за расчёты – окончательный расчёт отработанный месяц (ст. 136 ТК РФ)

2. Порядок определения окладов работников учреждений (не относящихся к педагогическим работникам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Система оплаты труда работников учреждений (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.

2.1.1. 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. В случае установления к окладам работников (не относящихся к педагогическим работникам) по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x Σ ПК, где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

Σ ПК - сумма повышающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения (не относящихся к педагогическим работникам), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, в следующих размерах:

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.

2.1.4. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности с учетом повышающих коэффициентов.

2.1.5. 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.

2.2. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

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

2.2.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

2.2.4. Выплаты работникам, занятym 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.

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

Руководители учреждений принимают 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.

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

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

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

- районный коэффициент – 20 процентов, для общеобразовательных учреждений расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-ти километровой зоны – 30 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;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов 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 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов с первого дня работы молодежи до 30 лет, вступившей впервые в трудовые

отношения и прожившей не менее 5 лет, непосредственно перед трудоустройством в южных районах Дальнего Востока.

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

2.2.7. Доплаты 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 в соответствии со статьей 151 ТК РФ, при сверхурочной работе в соответствии со статьей 152 ТК РФ, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.8. 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 35 процентов 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.

2.2.9. 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 статьей 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.

2.2.10. Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений Дальнереченского городского округа, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 % оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

2.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.3.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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 утвержденных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2.3.2. 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.

2.3.3. В учреждениях 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;

премии по итогам работы за квартал, полугодие, финансовый год.

2.3.4. 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).

2.3.5. Премии по итогам работы выплачиваются по решению руководителя учреждения за квартал, полугодие, финансовый год с целью поощрения работников за общие результаты труда в пределах бюджетных ассигнований.

2.3.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя;

работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

3. Порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам

дошкольных образовательных учреждений

3.1. Система оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Единого квалификационного справочника (далее – ЕКС);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;

3.1.1. Порядок определения окладов педагогических работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Оклады педагогических работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – 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, в том числе согласно приложению настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В пределах имеющихся средств на оплату труда педагогических работников, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию к заработной плате педагогических работников.

3.1.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы, применяется в следующих размерах:

Высшая квалификационная категория – 25%;

Первая квалификационная категория – 15%;

Соответствие занимаемой должности – 5%.

3.1.3. Повышающие коэффициенты являются гарантированными выплатами, но новый оклад педагогического работника не образуют. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников исчисляется за фактический объем педагогической работы.

3.1.4. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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 заработка плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат педагогическим работникам.

3.2.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам, 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.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

3.2.2. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

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

3.2.4. Выплата педагогическим работникам организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Величина выплат может быть не более 12% оклада, после проведений специальной оценки условий труда.

Руководители учреждений принимают 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.

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

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов, для дошкольных образовательных учреждений расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-ти километровой зоны – 30 процентов;
- 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;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов с первого дня работы молодежи до 30 лет, вступившей впервые в трудовые отношения и прожившей не менее 5 лет, непосредственно перед трудоустройством в южных районах Дальнего Востока.

3.2.6. Доплата педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, место работы которых находится в сельской местности, устанавливается в размере 25% оклада (ставки заработной платы).

3.2.7. Доплаты 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 в соответствии со статьей 151 ТК РФ, при сверхурочной работе в соответствии со статьей 152 ТК РФ, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.3.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждения 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 утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников (приложение 2), разрабатываются с учетом мотивированного мнения выборного органа, первичной профсоюзной организации (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.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности

организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

3.3.2. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

3.3.3. Выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.3.4. Премии по итогам работы выплачиваются за квартал, полугодие, финансовый год с целью поощрения педагогических работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

3.3.5. Стимулирующие выплаты производятся по решению специально созданной комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогических работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

3.3.6. Гарантированные стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются за стаж работы, выслугу лет (стаж работы в образовательной организации), к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы, за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы рассчитываемые следующим образом:

- от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. 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.

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

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

4.4. 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.

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

4.6. 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.

4.7. Руководитель учреждения несет персональную ответственность в соответствии с действующим законодательством 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».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ утвержденному
постановлением администрации
Дальнереченского городского округа
от 23 декабря 2019 года №1014 с
изменениями от 06.10.2022 №1207-па

Минимальные размеры окладов работников дошкольных
образовательных учреждений

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;	4 519
калькулятор	5 897
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам, техник, лаборант, техник- программист	4 400
2 квалификационный уровень: Заведующий складом, заведующий хозяйством	4 685
3 квалификационный уровень: Шеф-повар	7 818
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Специалист в сфере закупок	7 818

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	5 897

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	5354
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	10 858
3 квалификационный уровень: Воспитатель	13 543
4 квалификационный уровень: Учитель-логопед	14 401
Старший воспитатель	14 401

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

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик	3 863

территорий, кастелянша, кладовщик, кухонный работник, машинист по стирке белья, швея.	4 073
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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)	4 684
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)	5 354
3 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 471
4 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 818

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ утвержденному
постановлением администрации
Дальнереченского городского округа
от 23 декабря 2019 года №1014 с
изменениями от 06.10.2022 №1207-па

Критерии оценки эффективности труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений 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 в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих (использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры и т.п.)
- 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
- инициатива в решении проблем учреждения (создание условий для сохранения здоровья детей, ремонт, благоустройство и т.п.)
- разработка информационных стендов
- профилактика девиантного поведения воспитанников
- организация работы родительского комитета
- работа в творческих группах
- 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)