

Принято
Общим собранием трудового коллектива
от 3 октября 2024г.
Протокол №2

Утверждено
Приказом заведующего
от 4 октября 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №3
общеразвивающего вида»
с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края

1. Общие положения

Настоящее положение разработано на основании постановления администрации Чугуевского муниципального округа от 3 октября 2024 года 787-НПА «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование», в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 32 Устава Чугуевского муниципального округа, администрация Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка

(далее Учреждение) формируется на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Приморского края и органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа;

- устанавливаются в учреждении системы оплаты труда соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Приморского края, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа.

3. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждений осуществляются с учётом:

3.1. Реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

3.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3.3. Достигнутого уровня оплаты труда;

3.4. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.5. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение других работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.6. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

3.7. Мнения соответствующих профсоюзов;

3.8. Порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. 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.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ.

6. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом

Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

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

7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда работников образования, распределять средства, предназначенные для оплаты труда так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. 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 выплат компенсационного характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;
- Положения об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» (далее-Положение);
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады 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.

2.6. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.6.1. К окладам педагогических работников Учреждения, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях.

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

2.6.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Рор = Опкг + Опкг \times SUMПК$, где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

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

- по первой квалификационной категории – 15%;

- по высшей квалификационной категории – 20%;

- по квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - 25%.

2.6.4. В случаях, когда размер оплаты труда 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;

при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у 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.

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.8. 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.

2.9. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой Учреждением на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

2.11. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.12. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 2 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации оклад.

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

III. Перечень, порядок и

условия установления компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

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

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

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

3.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. «г» п. 3.2.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

3.6. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. Работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений 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:

- районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,2 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

- 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 (лицам в возрасте до 30-ти лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

IV. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности учреждений.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

4.3. В целях поощрения работников Учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) выплаты студентам высших профессиональных образовательных организаций, проходящим длительную педагогическую практику сроком свыше 6 месяцев (далее по тексту – выплаты студентам-практикантам);
- 5) премии по итогам работы.

4.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- 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, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

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

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

4.5. 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.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

4.6. 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 и ведомственной подчиненности образовательных учреждений.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее:

- за выслугу лет работы в образовательных учреждениях (от 3-х лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы).

4.7. Выплаты стимулирующего характера студентам-практикантам:

- выплачиваются им при заключении с ними срочного трудового договора на период до 1 года;

- рекомендуется устанавливать в сумме минимального размера оплаты труда на период прохождения практики:

- не зависит от объема учебной нагрузки в неделю.

4.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в Учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников Учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;

- в связи с профессиональными праздниками.

Размер и порядок премирования устанавливается распорядительным актом руководителя.

В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при награждении ведомственными наградами в соответствии с нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации;

- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагогов дополнительного образования.

4.9. Для оценки результатов деятельности работника Учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

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

4.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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

V. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Средства бюджета для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения определяется исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения муниципального задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, установленных в соответствии с приложением к настоящему приказу, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

5.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

5.4. Для работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства

Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VI. Оказание материальной помощи работникам учреждения

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VII. Заключительные положения

7.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чугуевского муниципального округа, по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

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

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

- при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у 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.

7.3. Руководитель Учреждения:

7.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чугуевского муниципального округа, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

7.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников Учреждения.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель,	22 410
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог,	22 602
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	22 683
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	12 619
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Калькулятор	4 963
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня			
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 340

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	дворник, сторож, кастелянша, машинист по стирке белья, кухонный рабочий	4 963
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	7 094

**Муниципальное казенное образовательное учреждение «Детский сад № 3
общеразвивающего вида» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского
края**

П Р И К А З

28.02. 2025 г.

с. Чугуевка

№ 24-А

**О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты
труда работников МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка**

На основании Постановления администрации Чугуевского округа от 21.02.2025г № 162и-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 03 декабря 2024 года № 787-НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» » и в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном , региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год», утвержденных решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г, протокол № 10,статьей 43 Устава Чуковского муниципального округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести с 1 марта 2025 года изменения (дополнения) в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка (далее-Положение) в следующей редакции:

1.1.Пункт 2.3.4. раздела 2 положения «Порядок и условия оплаты труда» дополнить : «2.3.4. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в следующих размерах:

- по первой квалификационной категории -15%
- по высшей квалификационной категории-20%
- по квалификационной категории «педагог-методист»,» педагог-наставник» - 25%.»

1.2. Приложение №1 к положению «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКДОУ ДС №3

ОВ с. Чугуевка по виду экономической деятельности «Образование» строку 2 «Педагогические работники» изложить в новой редакции:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	22 410
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, Педагог-психолог,	22 602
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	22 683

Заведующий

Л.А.Шевцова

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
для педагогических работников**

Критерии оценки результативности и качества труда работников ДОУ	Условия		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4	5	6
1. Достижения в области ИКТ	1.1. Работа на сайте ДОУ (мессенджерах, социальных сетях: ОК, ВК, телеграмм)	Предоставление информационной заметки, материалов (соответствующей нормам грамотности, стилистики, орфографии и пунктуации) для размещения на официальном сайте ДОУ (за каждую)	1		
		Размещение актуальной информации на официальном сайте учреждения (ответственные лица, назначенные приказом заведующего)	10		
	1.2. Использование в образовательном процессе ИКТ	Использование самостоятельно разработанных интерактивных презентаций и игровых пособий в образовательном процессе (сдача в информационный банк), в соответствии с регламентом создания презентаций	5		
		Регулярное (ежедневное) использование развивающих пособий, обучающих программ известных авторов, в образовательном процессе	1		
2. Организация здоровьесберегающей среды	2.1. Использование здоровьесберегающих технологий, работа в группах оздоровительной направленности.	-Наличие системы и плана работы, включающего в себя способы работы, режим и последовательность действий, и представление результатов реализации технологии в виде отчета (фотоотчет, видеоотчёт в соответствии с планом работы) (за каждый отчет): интеграция задач физкультурно-оздоровительной работы в различные виды совместной деятельности; внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательный процесс ДОУ; выявление интересов, склонностей и способностей детей в двигательной деятельности и реализация их через систему	3		

		спортивно-оздоровительной работы, другое.			
3. Эффективное взаимодействие с родителями	3.1. Организация и проведение качественных отчетных мероприятий с родителями (с участием родителей). Использование вариативных форм взаимодействия с родителями.	Событие проведено в соответствии с утвержденными критериями оценивания мероприятия Исполнение ролей в мероприятиях ДОУ в соответствии с утвержденными критериями оценивания мероприятия. Участие родителей в Клубном часе, проведение нетрадиционных родительских собраний, развлекательных и познавательных мероприятий (качество участия, наличие продукта, протокола, фотоотчета, отзывы)	до 10		
	3.3. Поддержка педагогом позитивной инициативы родителей (законных представителей)	Наличие продукта* в соответствии с поставленными задачами ОП ДО *Продукт – дидактическая игра, целевая прогулка, экскурсия, мастер-классы, выставка, благоустройство территории и групповых помещений ДОУ, наполнение РППС. (за каждую реализованную инициативу)	1		
	3.4. Участие родителей в благоустройстве ДОУ в текущем периоде	Получение результата в соответствии с поставленными задачами	2		
1	2	3	4	5	6
4. Осуществление дополнительных работ	4.1. Участие в благоустройстве территории и здания ДОУ в текущем периоде	Создание развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающей: - психологическую комфортность пребывания детей в ОО; - реализацию ФОП ДО.	2 2		
	4.2. Участие в оформлении мероприятий разного уровня и направленности в текущем периоде	Подготовка РППС в соответствии с целью мероприятия: покупка необходимых материалов, украшение помещений (создание декоративных элементов и их размещение), уборка после проведенного мероприятия, разработка концепции украшения помещений Изготовление атрибутов, пошив костюмов (представленные работы должны соответствовать требованиям к качеству, эстетике и безопасности)	2 5		
	4.3. Работа в составе комиссий, советов, консилиумов, центров, творческих групп, систематическое выполнение обязанностей за пределами основной работы в текущем периоде	Наличие протоколов, отчетов, планов мероприятий, результатов работ в оцениваемом периоде (каждый продукт)	2		
	4.4. Организация дополнительного образования (кружковая деятельность за пределами основной нагрузки)	Наличие программы, плана и графика работы, проведение отчетных мероприятий по дополнительному образованию.	10		
5. Оперативное	5.1. Поручения от руководителя	Выполнение поручений* в полном объеме, в установленный срок:	от 10 - 15		

выполнение работ		-замещение основного работника на период его отсутствия; - наделение дополнительными полномочиями (наставник, старший воспитатель, администратор информационных систем, др., разовые поручения) *Поручение – это сообщение субъекту о возлагаемой на него обязанности, необходимости сделать что-либо			
6. Личный вклад в повышение качества образования	6.1. Дессиминация (распространение) педагогического опыта в ДООУ	Разработка программно-методических материалов и документации для обеспечения образовательного процесса: - программные материалы, проекты; - дидактические материалы, продукты самообразования, картотека.	до 5		
		Внедрение и/или продуктивное использование новых форм, методов, технологий работы в образовательный процесс (Представление результатов реализации технологии в виде отчета)	2		
	6.2. Дессиминация (распространение) педагогического опыта вне ДООУ	Выступления на научно-практических конференциях, форумах, секциях, семинарах (доклады, мастер-классы, тренинги, уроки): - муниципальный уровень, - региональный, - всероссийский. При условии личного участия и предоставления программных материалов.	10 15 20		
		Представление опыта реализации инновационных программ и проектов (стажировочные площадки, наставничество): - муниципальный уровень; - региональный; - федеральный. При условии личного участия и предоставления программных материалов.	10 20 30		
		Самообразование педагога (вебинары, дистанционные курсы повышения квалификации, внеплановое обучение без отрыва от работы, подтвержденное удостоверениями, дипломами) (за каждое)	до 3		
		Наличие публикаций собственных методических разработок, в профессиональных педагогических изданиях, подтвержденных ссылками, сертификатами, дипломами в оцениваемом периоде: - в интернет ресурсах; - в печатных изданиях	5 10		
	6.3. Участие в работе методических объединений, профессиональных конкурсах	Конкурсах на уровне ДООУ (при качественном и результативном итоге) (за каждый): участие призовые места	1 5		

		Конкурсах районного и краевого уровней (за каждый):			
		участие	5		
		призовые места: 1,2,3	от 10 -15		
		Конкурсах международного и всероссийских уровней (грантовая поддержка и т.д.) (за каждый):			
		участие	10		
		призовые места	до 20		
		Конкурсах разного уровня на веб-порталах (за каждый):	1		
6.4. Работа с детьми с особыми образовательными потребностями		Сопровождение и поддержка детей с особыми образовательными потребностями: - посещение до 50% в оцениваемом периоде - посещение от 50% до 70% в оцениваемом периоде - посещение от 70% до 100% в оцениваемом период Организация индивидуальной работы с воспитанниками, имеющими затруднения в обучении: - разработка и реализация индивидуальных «маршрутов» обучения, в том числе с учётом результатов мониторингов (разработанная программа, дорожная карта, индивидуальный образовательный маршрут (ссылка на электронный ресурс).	2 4 6 5		
6.5. Выявление и развитие способностей воспитанников ДОУ		Организация работы с воспитанниками, имеющими способности творческой, физкультурно-спортивной деятельности: - применение инструментария выявления способных воспитанников. (диагностические материалы, педагогические наблюдения, опросники).	2		
		Личное участие (в текущем периоде) воспитанников в конкурсах, соревнованиях, имеющих официальный статус: - уровень ОО, - муниципальный, - региональный.	0,5 до 3 до 5		
		Результаты воспитанников конкурсов, соревнований, имеющих официальный статус Победители (призеры): - уровень ОО, - муниципальный, - региональный.	1 5 10		
		Участие в конкурсах, выставках, соревнованиях, имеющих неофициальный статус.	1		
6.6. Работа в разновозрастной группе (3 и более 3-х возрастов)		Разработка программно-методических материалов и документации для обеспечения образовательного процесса для работы в разновозрастной группе	5		
6.7. Выполнение содержания образовательной программы ДОУ		Результаты освоения воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов (использование мониторингов как инструментария показателей развития необходимых умений и	до 5		

		навыков в конкретной возрастной категории воспитанников во всех видах образовательной деятельности).			
		Результаты выполнения содержания образовательной программы ДОУ - 60-70% - 70-85% - свыше 85%	3 5 10		
7.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	7.1 Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов, программ	Наличие авторских проектов, программ, грантов в оцениваемом периоде (предоставление рабочей документации, разработанной в оцениваемом периоде)	5		

Виды и размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы других сотрудников			
№	Критерии оценки	Размер доплат в %	Периодичность выплаты
1	КАЛЬКУЛЯТОР		
1.1	Контроль санитарного состояния всех помещений детского сада, приготовление дезинфицирующих растворов во время пандемии Коронавируса и других инфекционных и вирусных инфекций	До 50	Устанавливается ежемесячно
	Контроль за соблюдением технологического режима и рецептуры блюд	До 10	Устанавливается ежемесячно
1.2	Качественное ведение документации по питанию детей	До 10	Устанавливается ежемесячно
1.3	Соблюдение калорийности блюд	До 10	Устанавливается ежемесячно
1.4	Контроль за хранением продуктов в кладовой и пищеблоке	До 10	Устанавливается ежемесячно
1.5	Отсутствие жалоб со стороны проверяющих органов, нареканий со стороны родителей	До 10	Устанавливается ежемесячно
2	ЗАВХОЗ		
2.1	Увеличение объема выполняемой работы (работа с электронной системой «Меркурий» Россельхознадзора по сертификатам качества на продукты питания)	До 50	Устанавливается ежемесячно
2.2	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях ДОУ и на территории: соблюдения теплового режима (во время зимнего периода), работы канализационной системы и водоснабжения;	До 10	Устанавливается ежемесячно
2.3	- отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам хозяйственной деятельности; - Качественное ведение документации по учёту и движению материальных ценностей (постановка на учёт и списание)	До 10	Устанавливается ежемесячно
2.4.	- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических ресурсов;	До 10	Устанавливается ежемесячно

2.5	Прием продуктов от Поставщика согласно сопроводительным документам и в строгом соответствии с условиями Договора (спецификации).	До 10	Устанавливается ежемесячно
2.6	Образцовое содержание кладовых: хранение продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей. сортировка продуктов по видам, качеству и назначению.	До 10	

Виды и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ			
№	Виды доплат	Размер доплат в %	Периодичность выплаты
3.	МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ		
3.1	Напряженность труда в группах с интегрированными детьми с отклонениями в развитии(за одного ребенка в группе);	До 5	Устанавливается 1 раз год
3.2	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей, проведения оздоровительно – профилактических мероприятий;	до 5	Устанавливается ежемесячно
3.3	- помощь воспитателю в организации воспитательно – образовательного процесса, участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ); - Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке ДОУ (изготовление дидактических и наглядных пособий, пошив кукольной одежды, изготовление атрибутов для праздников и развлечений, участие в оформлении выставок, оборудование участка, создание вместе с воспитателем снежных построек и др)	до 10	Устанавливается ежемесячно
3.4	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности;	до 5	Устанавливается ежемесячно
3.5	Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб	до 10	Устанавливается ежемесячно
3.6	Сохранность посуды, инвентаря, мебели	до 5	Устанавливается ежемесячно
3.7	Участие в общественной жизни: - общественная нагрузка (бракеражная и санитарная комиссия, комиссия по ОТ) - участие в ремонте и благоустройстве группы и участка - выполнение правил внутреннего распорядка	до 10	Устанавливается ежемесячно
4	ПОВАР		
4.1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	до 5	Устанавливается ежемесячно
4.2	Соблюдение правил хранения продуктов	до 5	Устанавливается

			ежемесячно
4.3	Качественное и разнообразное приготовление пищи	до 10	Устанавливается ежемесячно
4.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача)	до 5	Устанавливается ежемесячно
4.5	Сохранность посуды, инвентаря, мебели, электрооборудования	до 10	Устанавливается ежемесячно
4.6	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (контроль хранения и взятие суточных проб)	до 5	
4.7	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	до 5	Устанавливается ежемесячно
4.8	Выполнение правил внутреннего распорядка	до 5	Устанавливается ежемесячно
5	МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ		
5.1	- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности;	до 5	Устанавливается ежемесячно
5.2	- Соблюдение графиков смены белья - Качество стирки белья - Сохранность белья - Сохранность инвентаря, мебели, оборудования	до 5	Устанавливается ежемесячно
5.3	- ведение соответствующей документации -учет прихода и расхода мягкого инвентаря, а также своевременное его списывание	до 10	Устанавливается ежемесячно
5.4	-пошив необходимых для ДОО комплектов постельного белья, полотенец, штор, покрывал, праздничных костюмов, спецодежды сотрудников	до 15	Устанавливается ежемесячно
5.5	отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий прачечной, оборудования, инвентаря и качества стирки, утюжки белья;	до 5	Устанавливается ежемесячно
5.6	участие в ремонте и благоустройстве группы и участка	до 5	Устанавливается ежемесячно
5.7	Выполнение правил внутреннего распорядка	до 5	Устанавливается ежемесячно
6	СТОРОЖ		
6.1	- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности;	до 10	Устанавливается ежемесячно
6.2	- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств;	до 10	Устанавливается ежемесячно
6.3	- эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций.	до 10	Устанавливается ежемесячно
6.4	- Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря;	до 10	Устанавливается ежемесячно

6.5	Выполнение правил внутреннего распорядка	до 10	Устанавливается ежемесячно
ДВОРНИК			
7.1	- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности;	до 10	Устанавливается ежемесячно
7.2	- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию в работе и сохранности инвентаря;	до 10	Устанавливается ежемесячно
7.3	- эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций.	до 10	Устанавливается ежемесячно
7.4	- интенсивность и напряженность труда, связанные с сезонными явлениями природы (скашивание травы, уборка листвы и снега)	до 10	Устанавливается ежемесячно
7.5	- Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий участков, оборудования на участках;	до 10	Устанавливается ежемесячно
7.6	Выполнение правил внутреннего распорядка	до 10	Устанавливается ежемесячно

