|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.Н. Крапивинская  Протокол от 14.01.2021г. № 1 | УТВЕРЖДЕН  приказом заведующего МБДОУ  «Детский сад № 11.»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В. Матвеева  № 18 от 15.01.2021 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения "Детский сад № 11"

г. Уссурийска Уссурийского городского округа

1. **Общие положения.**
2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 11" г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее – Положение (далее по тексту - Учреждение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Настоящее Положение об оплате труда, порядке, условиях и размерах стимулирующих выплат сотрудникам Учреждения разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Решением Думы Уссурийского округа № 504-НПА от 26.10.2021г. «О внесении изменений в решение Думы Уссурийского городского округа от 02 апреля 2019 года № 972-НПА «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа».

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,

в) государственных гарантий по оплате труда,

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

д) мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Положения «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Уссурийского городского округа», утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа № 972-НПА от 02.04.2029г., при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается Руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием трудового коллектива Учреждения, согласовываются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются руководителем.

8. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

**II.Размеры окладов педагогического персонала,**

**учебно - вспомогательного персонала и медицинского**

**персонала Учреждения.**

8.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 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Таблица 1**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня | размеры  окладов (руб.) |
| Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений |  |
| **I. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:** |  |
| (секретарь учебной части) | 7826 |
| **II. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:** |  |
| 1-ый квалификационный уровень  ( младший воспитатель) | 9771 |
| **III. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники»:** |  |
| 1-ый квалификационный уровень  (инструктор по  физической культуре ; музыкальный  руководитель) | 11801 |
| 1-ый квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 12980 |
| 1-ый квалификационный уровень,  наличие высшей квалификационной категории | 13570 |
| 2-ий квалификационный уровень  (педагог дополнительного образования) | 13322 |
| 1-ый квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 14655 |
| 1-ый квалификационный уровень,  наличие высшей квалификационной категории | 15321 |
| 3-ий квалификационный уровень  (воспитатель) | 14720 |
| 3-ий квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 16191 |
| 3-ий квалификационный уровень,  наличие высшей квалификационной категории | 16928 |
| 4-ый квалификационный уровень  ( старший  воспитатель; учитель-логопед) | 15650 |
| 4-ый квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 17216 |
| 4-ый квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 17998 |
| Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих реализацию специальной (адаптированной)образовательной программы, в группах компенсационного обучения, осуществляющих реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану | |
| **II. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:** |  |
| 1-ый квалификационный уровень  ( младший воспитатель) | 10195 |
| **III. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники»:** |  |
| 1-ый квалификационный уровень  (инструктор по  физической культуре; музыкальный  руководитель) | 14161 |
| 1-ый квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 15339 |
| 1-ый квалификационный уровень,  наличие высшей квалификационной категории | 15930 |
| 3-ий квалификационный уровень  (воспитатель) | 17662 |
| 3-ий квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 19135 |
| 3-ий квалификационный уровень,  наличие высшей квалификационной категории | 19871 |
| 4-ый квалификационный уровень  ( старший  воспитатель; учитель-логопед) | 18781 |
| 4-ый квалификационный уровень,  наличие первой квалификационной категории | 20346 |
| 4-ый квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 21128 |

Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в Учреждение по направлению отраслевого органа в год окончания образовательного учреждения, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без учета квалификационной категории.

9.Размерыокладовработниковмедицинского персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Таблица 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских | размеры окладов (руб.) |
| **ПКГ «Средний медицинский персонал и фармацевтический персонал»:** |  |
| 3-ый квалификационный уровень  (медицинская сестра) | 9441 |
| 5-ий квалификационный уровень  (старшая медицинская сестра) | 9214 |

**III. Размеры окладов работников Учреждения,**

**занимающих должности служащих**

10. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Таблица 3**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Размеры окладов (рублей) |
| **II. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |  |
| 2 квалификационный уровень  (заведующий хозяйством) | 8943 |

**IV. Размеры окладов по профессиональным группам**

**общеотраслевых профессий рабочих Учреждения**

11.Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

**Таблица 4**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Размеры окладов (рублей) |
| **I. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |  |
| 1 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, дезинфектор, кастелянша-швея, машинист по стирке белья, сторож, подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений) | 7826 |
| **II. ПКГ «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; (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, мастер по хозяйству, повар) | 8495 |

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

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

1.2. 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 Учреждения, 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 – 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; 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.

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

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.

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

**VI. Условия оплаты труда административного**

**персонала Учреждения.**

1. Заработная плата руководителя Учреждения и заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу работников учреждений образования по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, возглавляемым им Учреждения образования, рассчитанному по типам учреждений образования и составляет до 3-х размеров окладов.

К должностному окладу руководителя применяется корректирующий коэффициент в зависимости от мощности и функциональных особенностей учреждения образования соответствующего типа.

Применение корректирующего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения по занимаемой должности образует новый должностной оклад. Применение иных корректирующих коэффициентов к должностному окладу руководителя учреждения не допускается.

Должностные оклады заместителей заведующих учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений с учетом корректирующих коэффициентов.

3. С учетом условий труда руководителю и заместителю заведующего в процентах к должностному окладу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя и заместителя заведующего в соответствии с разделом V настоящего Положения.

5. Руководителю Учреждения в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет – ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в государственных образовательных и муниципальных образовательных учреждениях Приморского края в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 3 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 5 процентов должностного оклада;

свыше 10 лет - 10 процентов должностного оклада;

- за высокие результаты работы – ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада руководителя Учреждения с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения;

- премия за качество выполняемых работ – до двух должностных окладов в год.

6. Целевые показатели деятельности Учреждений ежегодно утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работу руководителя Учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

7. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю Учреждения за высокие результаты работы и премии за качество выполняемых работ устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

8. Заместителю заведующего Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет – ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в государственных образовательных и муниципальных образовательных учреждениях Приморского края в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 3 процентов должностного оклада,

от 5 до 10 лет – 5 процентов должностного оклада,

свыше 10 лет - 10 процентов должностного оклада,

- за высокие результаты работы – ежемесячно в размере до 30 процентов должностного оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

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

- премии по итогам работы до двух должностных окладов в год.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю заведующего устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработанной платы по основной должности.

**Показатели и размеры стимулирующих выплат**

**за высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Критерии качества | Проценты к должностному окладу | Сумма (рубли) |
| Заместитель заведующего | 1. Превышение показателей муниципального задания.  2. Ведение мониторинга реализации программы энергосбережения, повышения экономической эффективности.  3. Своевременное и качественное выполнение договорных обязательств со сторонними организациями, юридическими лицами и т.д. | 10%  10%    10% | 1000  1000  1000 |

**Показатели и размеры стимулирующих выплат**

**за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Критерии качества | Проценты к должностному окладу | Сумма (рубли) |
| Заместитель заведующего | 1. Отсутствие остатков на лицевых счетах на конец месяца, квартала, года.  2.Работа на ООС (Общероссийский Официальный Сайт). | 10%  10% | 1000  1000 |

**VII. Условия оплаты труда педагогических и других**

**работников Учреждения**

1. Заработная плата педагогических и других работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Выплаты компенсационного характера педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии разделом V настоящего Положения.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа.

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 - ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в государственных образовательных и муниципальных образовательных учреждениях Приморского края в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 3 процентов оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);

свыше 10 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

- за качество выполняемых работ – устанавливаются выплаты ежемесячно в размере до 250 процентов должностного оклада;

- за высокие результаты работы устанавливаются выплаты ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем на одну ставку заработанной платы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Критерии качества | Проценты к должностному окладу | В суммарном выражении с учетом районного коэффициента и надбавки Дальнего Востока |
| Педагогический персонал:  Воспитатель, инструктор по физической культуре  Старший воспитатель  Музыкальный руководитель  Учитель-логопед  Педагог дополнительного образования  Обслуживающий  персонал.  Старшая медицинская сестра | 1.Ведение работы в условиях проведения приоритетного направления ДОУ.  2.Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья детей.  3.Создание развивающей среды в группе.  4.Динамика качества образовательной услуги по результатам педагогической диагностики.  5.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.  6.Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж ДОУ.  7.Участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  8.Отсутствие задолженности по родительской оплате.  9.Превышение нормативной наполняемости воспитанников в группах учреждения.  10. Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса.  11.Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, краевые, всероссийские педагогические чтения и конкурсы (наличие результативности).  12.Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов.  13.Организация работы с родителями по благоустройству и укреплению материально-технической базы учреждения.  14.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях на уровне ДОУ, города, края, РФ.  15. Личное участие в мероприятиях на уровне ДОУ, города, края, РФ.  1.Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.  2.Участие в региональных, краевых, городских мероприятий и конкурсах.  3. Инициатива в решении проблем ДОУ.  4.За сложность в организации педагогического процесса в рамках экспериментальной работы.  5. Применение инновационных педагогических технологий.  6. Своевременное и достоверное ведение документации и сдача отчетности.  7. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  8.Высокий уровень организации и контроля учебно-вспомогательного процесса.  9. Работа с интернет сайтом ДОУ; регулярное обновление информации.  10.Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами.  11.За ведение общественной работы (работа председателя первички)  12. Качественное выполнение функциональных обязанностей за участие в оказании платных дополнительных услуг  1. Компьютерное оформление документации.  2.Подготовка и проведение торжественных мероприятий для коллектива, социума.  3. Работа по инновационным технологиям.  4.Участие в методической работе (выставки, конкурсы, показ открытых мероприятий).  5. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  6.Творческие достижения, результативное участие в городских, окружных, областных мероприятиях.  7.Динамика качества образовательной услуги по результатам педагогической диагностики.  8. Индивидуальная работа с одарёнными детьми.  9.Творческое сотрудничество с родителями; вовлечение семьи в совместную музыкальную деятельность с детьми (досуги, конкурсы, праздники).  10. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях на уровне ДОУ, города, края, РФ.  1.Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающее работы, проявляемая в достижениях воспитанников по сравнению с предыдущим периодом.  2. Проведение консультаций для педагогических работников и родителей.  3. Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские конкурсы (наличие результативности).  4. Своевременное и качественное ведение документации и сдача итоговой отчётности по результатам коррекционной работы.  5. Участие в ежегодной психолого-медико-педагогической комиссии.  6. Работа по инновационным технологиям.  7. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  8. Работа со сложным контингентом воспитанников (дети-инвалиды).  9. Проведение и участие в краевых и городских научно- практических конференциях, семинарах, конкурсах, методических объединений на уровне ДОУ, города, края, РФ.  1.Проведение выставок, конкурсов, открытых мероприятий.  2.Работа по инновационным технологиям.  3.Проведение и участие в краевых и городских научно- практических конференциях, семинарах, конкурсах, методических объединений.  4.Активное участие в благоустройстве здания и территории Учреждения.  5.Проведение консультаций с воспитателями и родителями.  6.Отсутствие конфликтных ситуаций среди педагогов и родителей.  1. Отсутствие замечаний ТО ТУ Роспотребнадзора по Приморскому краю в г. Уссурийске.  2.Качественное соблюдение СанПиН в ДОУ.  3.Ведение санитарно-гигиенической пропаганды среди населения.  4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  5. Снижение уровня заболеваемости у дошкольников в ДОУ.  6. Высокий процент посещаемости детей.  7. Своевременная сдача отчетности.  8. Качественная организация детского питания.  9. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.  10. Разработка и внедрение проектов по оздоровлению детей и сотрудников в ДОУ.  11.Осуществление контроля за содержанием территории и помещений ДОУ в соответствии с требованием СанПиН  12. Вакцинация воспитанников и сотрудников | 15%  15%  25%  10%  15%  15%  20%  5%  20%  15%  20%  20%  20%  20%  20%  20%  20%  15%  15%  20%  15%  20%  25%  15%  20%  10%  200%  25%  20%  25%  20%  25%  25%  20%  15%  20%  20%  25%  15%  20%  15%  10%  20%  20%  25%  25%  35%  25%  30%  25%  25%  15%  20%  10%  10%  20%  10%  25%  15%  25%  20%  25%  25%  15% | 1500  1500  2500  1000  1500  1500  2000  500  2000  1500  3000  2000  2000  2000  5000  2000  5000  3000  2000  3000  1500  2500  3000  2000  3000  1000  5000  2500  2000  2500  5000  2500  2500  2000  1500  2000  2000  2500  1500  3000  1500  1000  2000  2000  2500  5000  3500  2500  3000  2500  2500  1500  2000  1000  1000  2000  1000  2500  1500  2500  2000  2500  2500  1500 |
| Заведующий хозяйством, кладовщик  Повар, шеф-повар  Подсобный  рабочий  Кастелянша-швея,  машинист по стирке белья  Дворник  Мастер по  хозяйству,  рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений  Уборщик служебных помещений  Учебно-вспомогательный персонал.  Младший воспитатель | 1. Качественная работа с поставщиками.  2.Сохранность имущества, его учет и хранение.  3. Создание условий для выполнения правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности и санитарии.  4.Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности  5. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ  6. Своевременное обеспечение продуктами, постановка на учёт, списание имущества.  7.Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.  8. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.  9.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок  10. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.  11. Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.  1.Строгое соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда.  2. Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.  3.Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований к организации жизнедеятельности воспитанников ДОУ.  4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  5.Качественное и разнообразное приготовления блюд.  6.Эффективное использование технологического оборудования.  7. Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.  8. Участие в детских утренниках и развлечениях.  9. Эффективное использование технологического оборудования.  10. Соблюдение требований к спецодежде.  11. Обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов питания в овощнике, на складе и кладовой.  1. Создание условий для выполнения правил и норм ОТ и ТБ, противопожарной безопасности, санитарии.  2. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.  3.Высококачественная обработка посуды и инвентаря  4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  5. Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.  6.Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.  7. Участие в детских утренниках и развлечениях.  8. Сохранность имущества детского сада.  1. Сохранность материальных ценностей, учёт и хранение.  2. Своевременное и достоверное ведение документации и отчётности.  3. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ  4. Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности.  5.Образцовое санитарно-гигиеническое состояние детского сада.  6. Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.  7. Участие в детских утренниках и развлечениях.  8. Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.  9. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН.  1. Садоводческие работы  2.Качественная уборка территории  3. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ  4. Сохранность имущества, зеленых насаждений (кустарников, цветов, деревьев) малых архитектурных форм учреждения.  5.Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.  6. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН.  7.Содержание участков в соответствии с требованиями СанПин.  8. Строгое соблюдение правил и норм по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.  1.Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  2.Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.  3. Изготовление оборудования для педагогического процесса и игровой деятельности.  4. Качественный ремонт оборудования.  5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.  6. Выполнение правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.  7. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.  8. Соблюдение теплового режима в ДОУ.  9. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.  10. Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций.  1.Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.  2.Выполнение правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.  3. Отсутствие конфликтных ситуаций среди сотрудников.  4.Обеспечение качественного состояния помещений.  5. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.  6. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.  7. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.  8. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН.  9. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей.  10. Участие в детских утренниках и развлечениях.  1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.  2.Участие в детских утренниках и развлечениях.  3. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН  4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ  5. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей  6. Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности.  7. Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.  8. Сохранность материальных ценностей, учёт и хранение.  9. Превышение плановой наполняемости групп воспитанниками.  10. Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.  11. Содействие в работе воспитателя по повышению эффективности образовательного процесса в группе. | 20%  15%  15%  20%  20%  25%  20%  20%  20%  20%  20%  25%  20%  15%  25%  25%  15%  15%  25%  20%  25%  25%  20%  25%  10%  25%  20%  20%  15%  15%  20%  25%  20%  20%  25%  20%  20%  15%  25%  25%  25%  25%  25%  20%  20%  20%  15%  20%  20%  25%  20%  25%  25%  20%  20%  20%  15%  25%  20%  20%  20%  25%  25%  20%  15%  25%  15%  15%  15%  20%  25%  25%  20%  15%  25%  15%  25% | 2000  1500  1500  2000  2500  2500  2000  2000  2000  2000  2000  2500  2000  1500  2500  2500  1500  1500  2500  2000  2500  2500  2000  2500  1000  2500  2000  2000  1500  1500  2000  2500  2000  2000  2500  2000  2000  1500  2500  2500  2500  2500  2500  2000  2000  2000  1500  2000  2000  2500  2000  2500  2500  2000  2000  2000  1500  2500  2000  2000  2000  2500  2500  2000  1500  2500  1500  1500  1500  2000  2500  2500  2000  1500  2500  1500  2500 |

**Показатели и размеры стимулирующих выплат**

**за высокие результаты работы.**

За высокие результаты работы устанавливаются выплаты ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.(на основании Решения Думы № 972-НПА от 02.04.2019г.)

**Порядок установления выплат стимулирующего характера:**

Приказом заведующего МБДОУ создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), (выплаты за выслугу лет в муниципальных и государственных учреждениях образования и за качество выполняемых работ на основании критериев).

Комиссия собирается 2 раза в год, для установления процентов за качество и результативность выполненной работы.

Комиссия за выслугу лет собирается по мере необходимости.

Комиссия получает критерии оценки качества от каждого сотрудника, рассматривает и составляет протокол оценки качества. По итогам заседания комиссии каждый сотрудник должен быть ознакомлен с протоколом под роспись.

Заведующий на основании протокола об установлении стимулирующих выплатах издает приказ по Учреждению.

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке

**Показатели и размеры стимулирующих выплат**

**за высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Показатели высоких результатов работы | Проценты к должностному окладу | В суммарном выражении с учетом районного коэффициента и надбавки Дальнего Востока |
| Педагогический персонал:  воспитатели,  музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре,  старший воспитатель, педагог дополнительного образования | 1. Участие в реализации отраслевых программ, проектов.  2. Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов  3.Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.  4. Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)  5. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами | 40%  40%  40%  40%  40% | 4000  4000  4000  4000  4000 |

**Показатели и размеры стимулирующих выплат**

**за высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Показатели высоких результатов работы | Проценты к должностному окладу | В суммарном выражении с учетом районного коэффициента и надбавки Дальнего Востока |
| Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель.  Обслуживающий персонал: заведующий хозяйством, бухгалтер, старшая медицинская сестра, кастелянша-швея, повар, подсобный рабочий, дворник, сторож, мастер по хозяйству, машинист по стирке белья, дезинфектор, уборщик служебных помещений | 1. . Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному год, создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности))  2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.  3. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами  4. Выполнение особо важных заданий и срочных работ | 50%  50%  50%  50% | 5000  5000  5000  5000 |

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, 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 Учреждения.

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

4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

- за истекший период (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

- премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

- премия к профессиональному празднику;

- премия к юбилею учреждения;

- премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

- премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

**VIII. Стимулирующие выплаты не назначаются**

1.Установленные надбавки отменяются полностью или уменьшаются на 5 и более процентов приказом руководителя Учреждения на 1 месяц или больший срок:

- 5% - за невыполнение плановых показателей, при наличии родительской задолженности;

- 10 % - за нарушение режима работы учреждения;

- 50% - за оставление рабочего места без уведомления администрации учреждения;

- 50% - за несоблюдение делового стиля одежды сотрудников.

2. Стимулирующие выплаты **не назначаются** в следующих случаях:

- во время прохождения курсов;

- во время отпусков (ежегодных, без сохранения заработной платы);

- на время больничного листа;

- при нарушении трудовой дисциплины;

- за систематические опоздания на работу;

- за нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей»;

- за невыполнение приказов и распоряжений администрации;

- за нарушение режимных моментов;

- за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии;

- за курение на территории дошкольного учреждения;

- при наличии обоснованной жалобы на сотрудников со стороны родителей;

- за недобросовестное отношение к работе;

- за некачественное и неразнообразное приготовление пищи;

- за несвоевременное обеспечение продуктами, сдачи тары, списание имущества;

- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- за несвоевременное обеспечение сменяемости белья;

- за несоблюдение сохранности имущества, его порчи или утраты;

- за нарушение санитарно-гигиенических норм в групповых комнатах, кабинетах, на участке детского сада;

- за оставление детей без надзора работником, непосредственно отвечающим за их жизнь и здоровье.

**IX. Формирование фонда оплаты труда.**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлению образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа решением о бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждений образования.

2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в пределах:

- доведенных Учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда;

- объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств, направляемых на:

- выплаты окладов (должностных окладов);

- выплаты работникам, занятым натяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в расчете на год);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в расчете на год);

- выплаты за качество выполняемых работ (в расчете на год);

- выплаты за высокие результаты работы;

- выплаты за выслугу лет (в расчете на год).

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из норматива, утвержденного локальным актом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа, в расчете на 1 воспитанника.

**X. Порядок расходование средств, полученных за счет**

**экономии фонда заработной платы.**

1.Средства, полученные, за счет экономии фонда заработной платы могут быть использованы на премирование, поощрение и оказание материальной помощи работников.

2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на основании определенных показателей.

3. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются работникам на основании приказа руководителя (руководителю учреждения – на основании приказа вышестоящей организации).

4. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

**XI. Другие вопросы оплаты труда**

1. Особенности оплаты труда работников Учреждения.

Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список воспитателей, и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях образования и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение осуществляет привлечение - помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, - других работников на условиях договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 11 декабря 2018 года № 922-НПА «О Бюджете Уссурийского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов».