



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
Учреждения детский сад №21 «Ивушка»
Муниципального образования город Новороссийск
С «22» ноября 2022г. до «22» ноября 2025г

Стороны коллективного договора:

- работодатель в лице его представителя –заведующего МБДОУ №21 Авакян Анны Грайровны (далее работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Авраменко Любовь Николаевны (далее выборный орган первичной профсоюзной организации) заключили настоящее соглашение о ниже следующем:

1. Дополнить коллективный договор Приложением № 9 « Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № «21 «Ивушка» муниципального образования город Новороссийск.



Приложение № 9
к коллективному договору

Заведующая
МБДОУ детский сад № 21
«Ивушка»



А.Г.Авакян

«18» 01 2024 г.

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский
сад № 21 «Ивушка»



Г.Н.Авраменко

«18» 01 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 21 «Ивушка»
муниципального образования город Новороссийск

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Ивушка» муниципального образования город Новороссийск (далее – Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - Постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 12 сентября 2022 года № 5287 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 04 августа 2021 года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск».
 - Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», документами в действующей редакции.
 - Уставом МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка»

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Ивушка» муниципального образования город Новороссийск (далее - МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» (далее - Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников Организации, реализующей основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.4. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера: премии, баллы, персональный повышающий коэффициент (ППК);
- условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учётом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно – квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- согласования с городской территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Ивушка» муниципального образования город Новороссийск (далее - МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка»).

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплата стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев, то в трудовом

договоре работника указывается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Если заработная плата ниже МРОТ, производится доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ)

2.0. Оплата труда работников Организации, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 20% фонда оплаты труда, на премии не менее 10% фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. В Учреждении устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	2	3
Должности служащих первого уровня		
Базовый размер должностного оклада – 8365,00 рублей		
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель.	0,00	8365,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образования		

Базовый размер должностного оклада – 9797,00 рублей		
3 квалификационный уровень: медицинская сестра, диетсестра по диетическому питанию.	0,00	9797,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый размер должностного оклада – 9991,00 рублей		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель.	0,00	9991,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Базовый размер должностного оклада 8875,00руб.		
1 квалификационный уровень: Специалист по охране труда	00,00	8875,00
5 квалификационный уровень: специалист по закупкам	0,00	8875,00

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников устанавливаются базовые размеры оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1	Должности педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00	12522,00
1.2.	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	0,00	13649,00
1.3.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	0,00	13775,00

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке

заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

2.4. Базовый размер окладов рабочих профессий:

Профессии рабочих	Базовый размер оклада, рублей
Дворник	8121,00
Уборщик территории	8365,00
Уборщик служебных помещений	8121,00
Рабочий бассейна	8365,00
Кладовщик	8121,00
Повар 3 разряда	8616,00
Повар 4 разряда	8875,00
Повар 5 разряда	9142,00
Электрик	8365,00
Электрик 3 разряда	8616,00
Электрик 5 разряда	9142,00

2.5. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Организации, в котором вышеуказанные работники работают.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.7. Месячная заработная плата работников МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.9. За время работы в период отмены образовательного процесса для

воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.10. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены занятий, оплата за это время не производится.

2.11. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист.

2.12. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц: 15 числа текущего месяца за первую половину отработанного месяца и 30 числа текущего месяца за вторую половину отработанного месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации, применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги;

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Оплата труда заведующего организации и заместителей заведующего.

4.1. Заработная плата заведующего Организации и заместителей заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад заведующего Организации определяется трудовым договором. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.

Заведующему организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, с учетом показателей деятельности образовательной организации, выполнения муниципальных заданий.

Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Размер премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей заведующего Организации устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов заведующего Организации.

4.4. Должностные оклады заведующего Организации, заместителей заведующего подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.5. С учётом условий труда заведующему Организации, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций № 702 от 22.02.2019г. Утверждено приказом управления образования.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
- за квалификационную категорию;
- надбавка за выслугу лет;
- за почетное звание;
- премии за качество выполняемых работ;

- выплата по баллам.

5.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается комиссией по оценке качества работы работников. Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.3. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 – за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома).

0,10 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...»;

0,30 – за учёную степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее ВАК) решения о выдаче диплома).

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5.3. Постоянные выплаты устанавливаются в абсолютном значении и применяется по следующим основаниям (приведено в приложении №8 к настоящему Положению - ППК (персональный повышающий коэффициент).

5.3.1. Размер надбавки за сложность и напряженность работы и работу не входящую в круг основных должностных обязанностей может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет-20%.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

-выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

-выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

5.5.1. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

5.5.2. Рекомендуемый размер указанной надбавки-до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании организации.

6. В учреждении за счёт поступающих в бюджет муниципального образования город Новороссийск средств краевого бюджета осуществляется денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников в размере 3000 рублей в месяц*.

* К отдельным категориям работников относятся:

6.1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед).

6.2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

6.3. Медицинские работники (медицинская сестра, медицинская сестра по диетическому питанию).

6.4. Обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, уборщик территории, рабочий бассейна, повар, уборщик служебных помещений,

специалист по охране труда).

6.5. Денежная выплата производится работникам по основному месту работы и по основной должности пропорционально рабочей нагрузке.

6.6. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

6.7. За счёт поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Новороссийск) средств краевого бюджета в учреждении осуществляется ежемесячная доплата в размере 3000 (трёх тысяч) рублей педагогическим работникам**.

** Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

6.8. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель – логопед (логопед,) инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).

6.9. Заведующий (директор).

6.10. Заместитель заведующего (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

Доплата производится работникам, занимающим соответствующую должность, пропорционально рабочей нагрузке.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата стимулирующей надбавки производится за 1 ставку.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пунктах 5.1. и 6. устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются **премии (приложение №1)**:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

Премирование осуществляется по решению заведующей МБДОУ и согласовано с профсоюзной организацией в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- премия работникам организации – ко Дню дошкольного работника и всех дошкольных работников (27 сентября) выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее 6 месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

- заместителя руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителя руководителя организации;

- других работников, занятых в структурных подразделениях организации.

7.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- добросовестное, своевременное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода для выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплата премии не производится.

7.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 1 оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Новороссийск;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Новороссийск, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Новороссийск.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации показателей критериев оценки эффективности труда работников по итогам работы за месяц (баллы). (Приложение № 2,3,4,5,6,7)

7.4. Выплаты по баллам по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время на основании приказа руководителя, согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размер баллов по результатам работы устанавливается согласно аналитической информации о показателях деятельности работников в

соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогического персонала.

7.5. Для установления работникам выплаты по итогам работы за месяц ежемесячно собирается комиссия по согласованию выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия)

7.6. Размер выплат по итогам работы устанавливается в стимулирующих баллах. Сумма выплат по итогам работы зависит от количества баллов, заработанных сотрудником.

7.7. Комиссия принимает решение о присуждении выплаты по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

7.8. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда направленного на выплату по итогам работы за месяц. **1 балл = сумма фонда оплаты труда направленная на премию по итогам работы за месяц, сумма баллов всех сотрудников за месяц.**

7.9. Секретарь комиссии в течение 2-х рабочих дней предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера выплат по итогам работы за месяц.

7.10. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ в течение одного рабочего дня издает приказ об установлении выплат по итогам работы за месяц.

7.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, завхоз, старшая медицинская сестра) представляет заведующей МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника выплат.

7.12. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7.13. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.14. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Организации на основании протокола заседания Комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением по распределению выплат стимулирующего характера. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии утверждается приказом заведующего учреждением, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

Председатель:

- заведующая.

Члены комиссии:

- старший воспитатель МБДОУ;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;
- заведующая хозяйством.

Секретарь комиссии:

- делопроизводитель.

7.15. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, выслугу лет, персональный повышающий коэффициент (ППК), баллы осуществляются в первоочередном порядке.

7.16. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителям заведующего и иным работникам, подчинённым заведующему непосредственно, – по представлению заведующего Организации;
- руководителям структурных подразделений Организации, и иным работникам, подчинённым заместителям заведующего, – по представлению заместителей заведующего Организации;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях Организации, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

7.17. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты от 10 до 90 %;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины от 5 до 10 %;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению от 10 до 90%;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения от 5 до 20%;
- в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов от 5 до 30%.

7.18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение

возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 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 почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка», занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается при наличии специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику

при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и трудовым законодательством РФ.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.6. Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

7. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

7.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

7.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течении трех лет.

7.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

7.3.1. Призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

7.3.2. Направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы.

7.3.3. Поступление на очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

7.3.4. Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.3.5. Заболевание, требующее длительного лечения.

7.4. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в МБДОУ, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня поступления, первый год – в размере 2000,00 (две тысячи) руб., второй и третий год - в размере 1000.00 (одна тысяча) рублей.

7.5. Ежемесячная выплата молодому специалисту осуществляется при установлении в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки пропорционально объему педагогической нагрузки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного договора между МБДОУ и молодым специалистом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

7.6. В случае нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу

за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь может оказываться работникам МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» в размере 1-го должностного оклада в квартал.

Материальная помощь не оказывается работникам:

- находящимся на испытательном сроке (в случае попадания испытательного на часть квартала, если работник проработал весь квартал, материальная помощь выплачивается за отработанное время, исключая испытательный срок)
- уволенным (за исключением уволенных по окончанию срока трудового договора и в связи в уходе на пенсию).

Работникам, вышедшим из декретного отпуска или ушедших в декретный отпуск материальная помощь выплачивается.

8.2. Заведующей МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» материальная помощь выплачивается по приказу начальника управления образования или его заместителя (основание: личное заявление)

8.3. Основание для выплаты материальной помощи работникам МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» является приказ заведующего МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» и личное заявление работника.

8.4. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь может быть оказана работнику в следующих случаях:

- в связи со смертью члена семьи (супруга, детей, родителей);
- в связи с тяжелым материальным положением (в случае болезни и связанным с нею приобретением платных медицинских услуг);
- в связи с возникшими чрезвычайными обстоятельствами, требующие финансовой помощи (наводнение, землетрясение и т.д.).

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается по заявлению члена его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления по решению комиссии и директора МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка».

Материальная помощь заведующему учреждению выплачивается по приказу начальника управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Материальная помощь работнику выплачивается по заявлению с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи.

9. Штатное расписание

9.1. Заведующий МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка» по согласованию с управлением образования

администрации муниципального образования город Новороссийск.

9.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Организации.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.4. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024г.

Принято на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 21 «Ивушка»
протокол общего собрания № 1 от « 18 » января 2024 г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 21 «Ивушка»
муниципального образования город
Новороссийск от 18 января 2024г

Премии

1.	Успешность прохождения аттестации (одноразово): - первая категория - высшая		3000
			5000
2.	Оформление тематических стендов, выставок на уровне детского сада		500
3.	Преобразование развивающей среды в ДОУ (ФГОС): - создание новых зон, центров; - дополнение, изменение имеющихся центров, зон		1500
			1000
4.	За разработку, масштабирование для родительской общественности, педагогических работников, сторонних лиц информационных, методических материалов (памятки, брошюры, буклеты, газеты, информационные листы, консультации), в том числе через ведение социальных сетей Telegram, VK.		5000
5.	Выплата работнику, уходящему на пенсию		3000
6.	Выплата работнику, уходящему в отпуск		По решению проф. ком.
7.	Результат участия педагога в очных конкурсах и подготовка к ним: - ДОУ - город - краевого уровня - российского уровня		500
			1000
			1500
8.	Инновационная деятельность, участие в реализации инновационных программ, площадок (МИП, МАП, ФЭП и т.д.), внедрение новых методик, технологий нового поколения: - муниципальное - региональное - федеральное		1000
			1500
			2000
9.	Качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и повышающих авторитет и имидж ДОУ (проведение городских мероприятий на территории детского сада и т.п.): - муниципальное - региональное - федеральное		1000
			1500
10.	Организация аттестационной и курсовой работы с педагогами (за каждого). На период проведения.- за каждое		500
11.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 мес., год		по решению проф. ком.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
детский сад №21 «Ивушка»
«18» января 2024г.

Баллы Инструктор ФК

2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показа телей	Само оценка	Оценка эксперта
1.	Интенсивность педагогического труда			
1.2	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок), создание и реализация индивидуальных маршрутов (при наличии подтверждающих документов)	2		
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги			
2.1	Позитивная публичная оценка деятельности педагога, выступление на различных уровнях в онлайн или офлайн форматах (за каждое)	2		
2.2	Позитивная оценка деятельности педагога сторонними участниками (отзывы родителей, представителей социума, других образовательных организаций и учреждений)	2		
3.	Участие в очных культурных, общественных мероприятиях на уровне:			
3.1	ДОУ	2		
3.2	города муниципалитета	5		
3.3	края	4		
3.4	Международном (на рекомендуемых сайтах)-за каждое	2		
4.	Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами			
4.1	Отсутствие замечаний по оформлению документации	1		
4.2	Отсутствие замечаний по соответствию РППС текущей образовательной деятельности ДОУ:			
4.2.1	Создание условий для организации видов деятельности дошкольников, в т.ч. игрового времени и пространства («Говорящая среда, голос и рука ребенка») (за каждое)	2		
4.3	Планирование образовательной работы в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДОУ (ин. работа, инициатива детей)	2		
4.4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц (согласно графику педагогов)	3		
4.5	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОУ	2		
4.6	Публичное (онлайн) проведение совместных мероприятий с воспитанниками (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению), (за каждое).	2		
4.7	Публичное (офлайн) проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению), (за каждое).	2		
4.8	Отсутствие замечаний по контролю за организацией РППС по физическому развитию в группах (тетрадь здоровья, центр по физическому развитию), оформленное в соответствии	2		
ВСЕГО		35		

Баллы музыкальный руководитель _____ 2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показа телей	Само оценка	Оценка эксперта
1.	Интенсивность педагогического труда			
1.1	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок), создание и реализация индивидуальных маршрутов (при наличии подтверждающих справок)	2		
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги			
2.1	Позитивная публичная оценка деятельности педагога, выступление на различных уровнях в онлайн или офлайн форматах (за каждое)	2		
2.2	Позитивная оценка деятельности педагога сторонними участниками (отзывы родителей, представителей социума, других образовательных организаций и учреждений)	2		
3.	Участие в очных культурных, общественных мероприятиях на уровне:			
3.1	ДОУ	2		
3.2.	города муниципалитета	5		
3.4.	края	4		
3.4	Международном (на рекомендованных сайтах)-за каждое	2		
4.	Проведение открытых занятий и мероприятий с предоставлением оформленных сценариев на уровне:			
4.1	в ДОУ	2		
4.2	в городских мероприятиях	5		
5.	Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами			
5.1	Отсутствие замечаний по оформлению документации.	1		
5.1.2	Использование ИКТ в планировании и реализации образовательной деятельности (отражается в планировании)	2		
5.2	Отсутствие замечаний по соответствию РППС текущей образовательной деятельности ДОУ:			
5.2.1	Создание условий для организации видов деятельности дошкольников, в т.ч. игрового времени и пространства («Говорящая среда, голос и рука ребенка») за каждое	2		
5.3	Отсутствие замечаний по соответствию планированию и реализации образовательной работы в музыкальном зале, группах в соответствии с	2		

	ФГОС ДО и ООП ДОУ.			
5.4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц.	3		
5.5	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОУ	2		
5.6	Публичное (онлайн) проведение совместных мероприятий с воспитанниками (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению), (за каждое).	2		
5.7	Публичное (офлайн) проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению), (за каждое).	2		
ВСЕГО		42		

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
детский сад №21 «Ивушка»
от «18» января 2024г.

Баллы Воспитатель

2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показа телей	Само оценка	Оценка эксперта
1.	Интенсивность педагогического труда			
1.1	Увеличенный списочный состав детей более 35 чел. (при наличии 2-х воспитателей на группе) – 1 балл за каждого ребенка сверх 35 чел.	1		
1.2	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок) при наличии подтверждающих документов)	2		
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги			
	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	1		
2.2	Позитивная оценка деятельности педагога сторонними участниками (отзывы родителей, представителей социума, других образовательных организаций и учреждений)	2		
3.	Участие в очных культурных, общественных мероприятиях на уровне ПЕДАГОГОВ			
3.1	ДОУ –за каждое	2		
3.2.	города муниципалитета	5		
3.3.	края	3		
3.4	Международном -за каждое (на рекомендуемых сайтах)	2		
3.5	Участие в качестве актеров в детских праздниках- за каждое	2		
4.	Участие детей в очных конкурсах, в соответствии с планом:			
4.1	в ДОУ	2		
	в городских мероприятиях	3		
4.3	региональные, Российские, международные конкурсы	3		
5.	Победители:			
5.1	в ДОУ	2		
5.2	в городских мероприятиях	4		
5.3	региональные, Российские, международные конкурсы	3		
6.	Проведение открытых занятий и мероприятий с предоставлением оформленных сценариев на уровне:			
6.1	в ДОУ	2		
6.2	в городских мероприятиях	5		
7.	Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО педагогами			
7.1	Отсутствие замечаний в текущей документации педагога	1		
7.2	Соответствие РППС текущей образовательной деятельности ДОУ:			

7.2.1	Создание условий для организации видов деятельности дошкольников, в т.ч. игрового времени и пространства («Говорящая среда, голос и рука ребенка») за каждое	2		
7.3	Системное планированию деятельности с детьми и реализация образовательной работы в группе в соответствии с планированием (лотос-план, план-схема и т.д.)	1		
7.4	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОУ	2		
7.5	Публичное (онлайн) проведение совместных мероприятий с воспитанниками (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению), (за каждое).	2		
7.6	Публичное (офлайн) проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению), (за каждое).	2		
8.	Взаимодействие с родителями			
8.1	Работа с неблагополучными семьями (состоящие на внутреннем учете) при наличии выявленных фактов)	2		
	Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения: 100%			
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		
9.1	Своевременное выполнение поручений руководителя и ст.воспитателя -(за каждое)	2		
ВСЕГО:		60		

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
детский сад №21 «Ивушка»
«18» января 2024

Баллы педагог-психолог _____

2024г.

№ п/ п	Наименование выплаты	Школа показате лей	Само оценка	Оценка эксперта
1.	Интенсивность педагогического труда			
1.2	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок)	2		
2	Участие в очных культурных, общественных мероприятиях на уровне:			
2.1	ДОУ –за каждое	2		
2.2	города муниципалитета- за каждое	2		
2.3	Международном -за каждое (на рекомендуемых сайтах)-за каждое	2		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины			
3.1	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя	2		
4	Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО			
4.1	Отсутствие замечаний по оформлению документации	2		
4.2	Отсутствие замечаний по созданию психологического, соматического и социального благополучия воспитанников.	2		
4.3	Взаимодействие с семьей (доступность, информированность, эстетичность материалов)	2		
4.4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц.	5		
4.5	Использование ИКТ для планирования, реализации и анализа -за каждое	2		
4.6	Отсутствие замечаний по взаимодействию с педагогами в реализации мероприятий	2		
4.7	Системное пополнение личной страницы педагога на сайте ДОУ	3		
4.8	Публичное проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников (видео, фото, сценарии в соответствии с требованиями к оформлению (за каждое)	2		
4.9	Участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей личности.	3		
5	Взаимодействие с родителями			
5.1	Системная работа с неблагополучными семьями	2		
ВСЕГО		35		

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работ
муниципального бюджетного дошкол
образовательного учреждения
детский сад № 21 «Ивушка»
муниципального образования город
Новороссийск от 18 января 2024 г.

Баллы Старший воспитатель _____ 2024

№ п/п	Наименование выплаты	Шкала показа телей	Сам оцен
1.	Интенсивность педагогического труда		
1.1	Создание индивидуальных маршрутов для детей с особенностями развития (за каждый)	2	
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги		
2.1	Позитивная публичная оценка деятельности ДОУ (за каждое)	2	
3.	Участие в очных культурных, общественных мероприятиях на уровне ПЕДАГО		
3.1	города муниципалитета		
3.2	края	5	
3.3	Международном -за каждое (на рекомендуемых сайтах)	4	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2	
4.1	Своевременное выполнение поручений руководителя -(за каждое)		
5.	Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО		
5.1	Организация работы группы по разработке и внесении изменений основной образовательной программы МБДОУ в соответствии с ФГОС ДО	1	
5.2	Отсутствие замечаний по ведению документации.	1	
5.3	Создание/изменение безопасной и психологически комфортной среды ДОУ	1	
5.4	Создание РППС ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО	1	
5.5	Отсутствие замечаний по планированию и реализации образовательной работы в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО и ООП ОП ДОУ	5	
5.6	Организация проведения мониторингов различных видов	1	
5.7	Анализ образовательной работы в ДОУ	1	
5.8	Оснащение методическими материалами ДОУ	1	
5.9	Использование ИКТ для планирования, реализации и оценки образовательной работы с педагогами	2	
5.10	Организация взаимодействия со специалистами узкой направленности в реализации мероприятий	2	
5.11	Контроль за созданием условий организации педагогами видов деятельности дошкольников	2	

5.12	Системное пополнение сайта ДОУ		2	
5.13	Организация творческих и инновационных групп в ДОУ		2	
5.14	Разработка Положений мероприятий ДОУ		2	
5.15	Организация аттестационной и курсовой работы с педагогами (за каждого). На период проведения.		2	
6	Взаимодействие с родителями			
6.1	Организация публичного проведения совместных мероприятий с родителями воспитанников (видео, фото, сценарии в соответствии с требованием к оформлению) (за каждое)		2	
7	Высокий уровень взаимодействия с социальными партнерами ДОУ, повышение авторитета ДОУ			
7.1	Работа с библиотекой, со школой, д/с (за каждое мероприятие)		2	
ВСЕГО			47	

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 21 «Ивушка»
муниципального образования город Новороссийск от
18 января 2024г.

Баллы учитель-логопед _____ 2024г.

№ п/п	Наименование выплаты	Школа показате лей	Само оценка	Оценка эксперта
1.	Интенсивность педагогического труда			
1.1	Превышение нормативной наполняемости	3		
1.2	Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок)	2		
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги			
2.1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	2		
2.2	Позитивная публичная оценка деятельности педагога (за каждое)	2		
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины			
3.1	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению поручений руководителя	2		
4.	Выполнение основных условий реализации ФГОС ДО			
4.1	Отсутствие замечаний по оформлению документации	2		
4.2	Отсутствие замечаний по созданию условий для качественного речевого развития воспитанников.	2		
4.3	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному выполнению мероприятий в соответствии с планом работы ДОУ на месяц.	5		
4.4	Использование ИКТ для планирования, реализации и анализа	1		
4.5	Отсутствие замечаний по созданию условий для организованной деятельности дошкольников	3		
4.6	Отсутствие замечаний по взаимодействию с педагогами в реализации мероприятий.	2		
5.	Взаимодействие с родителями			
5.1	Работа с семьями воспитанников, нуждающихся в коррекционно-развивающих занятиях (за одну семью)	2		
ВСЕГО		28		

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 21 «Ивушка»
муниципального образования город
Новороссийск от 01 января 2024г.

Персональный повышающий коэффициент

№ п/п	Показатели количества и качества оказываемых услуг (выполняемых работ)	%
1	Наличие грамот, дипломов призеров, победителей (по итогам года)- педагоги	0,32
2	Наличие грамот, дипломов призеров победителей (по итогам года)- дети	0,22
3	За напряженный труд в период адаптации (группы с 3 до 4 лет)	0,38
4	Участие в грантовой деятельности	0,54
5	Эксперты МКДО (мониторинг качества дошкольного образования): - уровень ДОУ; -муниципальный уровень; -региональный уровень.	0,22 0,54 0,65
6	Руководитель городской школы педагогов (молодых специалистов)	0,32
7	Член городского методического объединения	0,32
8	Работа с электронными площадками	0,70
9	Работа в программе «Меркурий»	0,54
10	Работа по организации совместных аукционов	0,70
11	Работа в программе 1С (питание)	0,32
12	Работа в модернизированной системе дошкольного образования	0,32
13	Организация работы по охране труда (разработка и проведение инструктажей)	0,58
14	За проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей	0,54
15	Материально ответственное лицо	0,55
16	Работа с ФСС в программе СБИС (электронные больничные листы)	0,15
17	Ответственный за организацию работы и ведению документации, отчетности по противодействию коррупции	0,50
18	За организацию работы по ГОЧС (пожарной безопасности и антитеррористической безопасности)	0,70
19	Ответственный за снятие информации с сайтов, эл. почты	0,15
20	Ведение сайта www.bus.gov.ru	0,62
21	За ведение документации и организацию работы Наблюдательного совета	0,13
22	За сопровождение системы «Сетевой город образование»	0,43
23	За сопровождение системы АИС «Е- услуги. Образование»	0,11

24	Работа в системе «Навигатор»	0,10
25	За организацию работы с ПФР в программе СБИС (электронные трудовые книжки, отчетность, выслуга, пред.пенсионеры)	0,16
26	За организацию работы с ЦЗН (отчеты по квотированию через сайт «Работа в России, общественные работы, трудоустройство несовершеннолетних, отчет по вакансиям, кадровому составу)	0,31
27	Работа со статистическими отчетами, реестрами договоров	0,60
28	Работа со счетами сотрудников «Сбербанка Онлайн», компенсациями.	0,54
29	За выполнение курьерской работы	0,91
30	Председатель штаба воспитательной работы в ДОУ	0,55
31	Председатель комиссии по питанию	0,16
32	Председатель ППК (психолого-педагогического консилиума)	0,16
33	Председатель комиссии по аттестации	0,14
34	Председатель комиссии по регулированию родительской оплаты	0,11
35	Председатель консультационного центра	0,22
36	Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	0,16
37	Председатель ПК	0,31
38	Член штаба воспитательной работы	0,15
39	Член тарификационной комиссии	0,06
40	Член бракеражной комиссии	0,16
41	Член наблюдательного совета	0,28
42	Член комиссии по питанию	0,50
43	Член комиссии по аттестации	0,06
44	Член комиссии по стимулирующим выплатам	0,06
45	Член комиссии ППК	0,40
46	Работа в проекте (программе) «Пиктомир»	0,36
47	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	0,50
48	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарного законодательства, правил пожарной безопасности.	0,85
49	За сложность и напряженность выполняемой работы	0,09
50	Ответственное отношение в организации режимных моментов	0,70
51	Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	0,04
52	Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов	0,10
53	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборки, субботники)	0,10
54	Выполнение задач не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	0,46
55	Ответственное отношение к сохранности инструментария	0,13
56	Участие в мелком ремонте помещения	От 0,10 до 0,60

**Мнение профсоюзного комитета
учтено**

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
детский сад № 21

Л.Н. Авраменко
«22» февраля 2024 г.



Утверждаю

Заведующий
МБДОУ детский сад № 21

А.Т. Авакян
«22» февраля 2024 г.



**Листок вносимых изменений
в Положение об оплате труда работников МБДОУ № 21 «Ивушка»**

«22» февраля 2024 г.

На основании Постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 807 от 21.02.2024 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 18.01.2024 г. № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МБДОУ № 21 от 18.01.2024 г. подпункт 6 пункта 5 дополнить подпунктом 6.12. следующего содержания:

«6.12. Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования младших воспитателей МБДОУ № 21 в размере 3000 рублей являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, по должности «младший воспитатель»;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку;

работникам, выполняющим объемы работы менее установленно-
рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну
выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему ра-

При занятии штатной должности в объеме более одной ста-
штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну

Занятие должности «младший воспитатель» на ус-
совместительства и (или) привлечения работника наряду с р
Определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной
при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуж
или исполнении обязанностей временно отсутствующего работни
освобождения от работы, определенной трудовым договором, не яв
основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному
времени за календарный месяц.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для
выплаты заработной платы работникам организации.