

Мнение профсоюзного комитета

учтено

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ ЦРР-детский сад №70

МО г. Новороссийск

Г.С.Бестаева

«19» января 2024г.

Утверждаю

Заведующий

МАДОУ ЦРР-детский сад №70

МО г. Новороссийск

А.Ю.Пасовец

«19» января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка детского сада №70 «Чайка»
муниципального образования город Новороссийск
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка детского сада №70 «Чайка» муниципального образования город Новороссийск (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее – Приказ № 1601);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»
(далее – Общие требования);

- постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 января 2024 года №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»;

- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, г.Новороссийска, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка детского сада №70 «Чайка» муниципального образования город Новороссийск , (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;

условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя;

другие вопросы оплаты труда.

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;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

рекомендаций краевой городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

согласования с Новороссийской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования ;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка детского сада №70 «Чайка» муниципального образования город Новороссийск , (далее – МАДОУ ЦРР- детский сад №70).

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг 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. Определение размеров заработной платы работника МОО осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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.

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

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда МОО не уменьшается.

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 МАДОУ ЦРР - детский сад №70.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и бюджета муниципального образования город Новороссийск.

2. Порядок и условия оплаты труда .

2.1. Оплата труда работников МАДОУ ЦРР - детский сад №70, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70» настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70 применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. 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 с 1 января 2024года:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Размер должностного оклада
1	2
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	8 365,00

Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	8 703,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень: специалист по охране труда	8 875,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образования	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра, диетсестра	9 797,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала по которым может производное должностное наименование «старший» (старшая медсестра)	
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10 094,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	9 991,00
Должности не вошедшие в ПКГ	
Специалист по закупкам	8 875,00

2.4.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников с 1 января 2024 года устанавливаются базовые размеры оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Базовый размер должностного оклада
1.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 522,00
1.2	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	13 649,00
1.3	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	13 775,00

2.4.3. В Учреждении устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ,

утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
1 квалификационный разряд: дворник, уборщик служебных помещений, кладовщик,	– 8 121 рубль
2 квалификационный разряд: уборщик территории, кухонный рабочий	– 8 365 рубль
3 квалификационный разряд :повар, электрик	– 8 616 рублей
4 квалификационный разряд: повар , электрик	– 8 875 рублей
5 квалификационный разряд: повар	– 9 142 рублей

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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70 устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70 подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 МАДОУ ЦРР- детский сад №70 состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.9. 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.

2.10. 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.

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

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

2.13. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц:

15 число каждого месяца - выплата заработной платы за первую половину месяца, соразмерно отработанному работником времени,

30 число каждого месяца - выплата заработной платы за вторую половину месяца, соразмерно отработанному работником времени.

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

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70 устанавливаются в соответствии разделом 8 к настоящему Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в **приложении 1** к настоящему Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего

профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении 2** к настоящему Положению.

3. Оплата труда заведующего организации и заместителей заведующего.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

3.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

3.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости ДОО

5.2.3. Порядок отнесения ДОО по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение ДОО по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются локальными актами управления образования.

3.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. С учетом условий труда руководителям ДОО могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников ДОО (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования. По решению управления образования руководителю ДОО, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в

индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

3.5. По решению управления образования руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы ДОО, выполнения муниципальных заданий на оказание услуг (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются локальными актами управления образования.

3.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОО.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

5.7. Руководителям учреждений по решению управления образования в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы ДОО, установленными положением об оплате труда руководителей.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника ДОО приказом управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника ДОО не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образования о возложении временного исполнения обязанностей руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение таких обязанностей без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником ДОО с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя для соответствующего ДОО.

В случае исполнения обязанностей заместителем руководителя доплата за исполнение обязанностей руководителя не назначается.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к

окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы права.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.5. Оплата труда работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении дополнительных видов работ производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие **выплаты компенсационного характера:**

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за осуществление дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (участие в ГИА)

4.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.7.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.7.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения

установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.9. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

4.10. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МОО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.13. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

За педагогическим работником, участвующим в проведении единого государственной итоговой аттестации в рабочее время, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата на время исполнения им указанных обязанностей.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат

стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 3000 рублей;
- дополнительные выплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 3000 рублей;
- премиальные выплаты.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МАДОУ ЦРР-детский сад №70.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень

профессиональной подготовленности работника МОО, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с **приложением 4**.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,00.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

-0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

-0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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.

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.

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 локального акта МАДОУ ЦРР-детский сад №70.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 рекомендуется устанавливать:

5.6.1. Выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения -3000 руб.

5.6.2. 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- 5000 руб.

5.6.3. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)

Критерии выплат	Размер стимулирующих надбавок руб.
1. За участие в проведении срочных аварийных работ (ликвидация аварий).	2000
2. За участие в субботниках.	1000
3. За участие в мероприятиях по реализации Закона Краснодарского края №1539.	1000
4. За участие в текущих ремонтах.	1000

5.6.4. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы

Критерии выплат	Размер стимулирующих надбавок руб.
1. За сопровождение сайта ДОО,	2000
2. За работу в Телеграмм-канале, ВК	2000
3. За работу по оказанию тьюторской помощи педагогам города, работу по руководству городским методическим объединением, городской школой педагогов(за каждое)	2000
5. За сопровождение системы «Сетевой город», «Е-услуги»	1000
6. За работу в сайтах статистика ,bus-gov	2000
7. За ведение работ по пожарной безопасности ;	2000
8. За ведение работ по антитеррористической защищенности, ГО ЧС ;	2000
9. За напряженность в период адаптации	1000
10. За качественное выполнение работ по обеспечению санитарных норм	1000
11. За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	1000
12. За выполнение натуральных норм питания	1000
13. За работу в системе «Навигатора»	1000

5.7. Выплаты за выслугу лет, которые устанавливаются работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению для педагогических работников и руководителей, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования.

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%.

5.8 Выплаты за качество выполняемых работ (баллы) выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на основании приказа руководителя, согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размер ежемесячной премии за качество выполняемых работ по результатам работы за месяц устанавливается согласно аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников отдельно по должностям работников педагогического персонала, отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала

Критерии оценки качества выполняемых работ
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя(включая старшего), муз. руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя-логопеда

Критерии	Баллы
Критерий1. Интенсивность педагогического труда	
1. Увеличение коэффициента посещаемости детей (групп дошкольного возраста). посещаемость свыше 80%	10
посещаемость 70-80%	5
2. Работа с детьми с особенностями развития (1 ребенок)	5
^ Работа в психолого-педагогическом консилиуме	5
Критерий 2. Результативность образовательной и воспитательной деятельности.	
4. Участие воспитанников в конкурсах: уровень дошкольного учреждения (за каждое)	5
муниципального уровня (за каждое)	7
краевого уровня (за каждое)	9
всероссийского уровня (за каждое)	12
5. Участие педагогов в методической работе: выступление на педсовете , на конференции , на семинаре ,на методическом объединении	7
6. Наставничество	7
7. Разработка, представление и успешность внедрения проектов, авторских программ, авторских пособий	10
8. Участие в экспериментальной, инновационной работе, разработка программы развития ДОО , образовательной программы	10
9. Работа в творческих группах	10
Критерий 3. Участие в конкурсах педагогов:	

10. Результат участия педагога в конкурсах : краевого и всероссийского уровня: призовые места (1-3 за каждое)	15
муниципального уровня: призовые места (1-3 за каждое)	10
уровень дошкольного учреждения: призовые места (1-3 за каждое)	5
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта, участие в педагогических профессиональных сообществах	
11. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы, НОД) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: уровень дошкольного учреждения (за каждое)	5
муниципального уровня (за каждое)	7
краевой, всероссийский уровень (за каждое)	10
12. За разработку, масштабирование для родительской общественности, педагогических работников, сторонних лиц информационных, методических материалов (памятки, брошюры, буклеты, газеты, информационные листы, консультации, (в печатном и в электронном виде), в том числе через родительские чаты, социальные сети: Telegram, VK, личного сайта, блог на сайте ДОО, в изданиях РИНЦ, ВАК	10
Критерий 5. Работа с родителями	
13. Работа по своевременной оплате за детский сад и дополнительные услуги	5
14. Работа с неблагополучными семьями (состоящие на внутреннем учете)	3
15. Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения	
80%	7
60%	5
40%	2
16. Системность проведения совместных с родителями и детьми мероприятий: день открытых дверей, родительские собрания совместные мероприятия с родителями, участие родителей в конкурсах, анкетирование и т.д. (за каждое мероприятие начисляется балл)	5
Критерий 6. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ в воспитательной и образовательной деятельности	
17. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования НОД, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	5
18. Построение «говорящей» среды группы по проекту	10
Критерий 7. Общественная активность	
19. Проявляет творческую активность в подготовке к мероприятиям городского, краевого уровня	5
20. Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрациях, утренника, акциях т.д.).	10
Максимальное количество баллов	221

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшей медсестры**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов.	2
2.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	2
3.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	2
4.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	3
5	Использование компьютерных технологий	2
	Максимальное количество баллов	11

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности диетсестры

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов.	2
2.	Осуществление своевременного контроля за стоимостью детодня	2
3.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала по выполнению требований СанПиН.	2
4.	Использование компьютерных технологий	3
	Максимальное количество баллов	9

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	2
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	3
3	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	4
4	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	2
	Максимальное количество баллов	11

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	2
2	Своевременное оформление документации по организации питания	3
3	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов.	2
2	За организацию учебы сотрудников по охране труда	3
3	Использование компьютерных технологий	3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	2
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	3
3	Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрациях, утренника, акциях т.д.).	3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	3
3	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений, кухонный рабочий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	2
2	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	3
3	Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрациях, утренника, акциях т.д.).	3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	2
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	3
3	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика территории

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов.	2
2.	Своевременное устранение неполадок.	3
3.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрациях, утренника, акциях т.д.).	3
	Максимальное количество баллов	8

5.8.1. Для установления работникам выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц ежемесячно не позднее 15 числа текущего месяца собирается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия)

Размер выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы устанавливается в стимулирующих баллах. Сумма выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы зависит от количества баллов, заработанных сотрудником. Комиссия принимает решение о присуждении выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда направленного на премию по итогам работы за месяц, которая устанавливается отдельно по должностям педагогических работников и отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период, исчисляется по следующей формуле:

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{сумма фонда оплаты труда направленная на премию по итогам работы за месяц}}{\text{сумма баллов всех сотрудников за месяц}}$$

5.9. Отдельным категориям работников МОО могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

Условиями осуществления **дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников** муниципальных дошкольных образовательных организаций 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 или профессии, указанной в приложении 6 к настоящему Положению;

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

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению

дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является 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 организаций.

* К отдельным категориям работников относятся:

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

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

3. Медицинские работники (старшая медсестра).

4. Обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, повар).

5.10 Условиями осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 3000 рублей являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, в том числе на условиях совместительства;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является 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 организаций.

** Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

1. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог).

2. Заведующий (директор).

3. Заместитель заведующего (директора), если их деятельность связана с

руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

5.13. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Организации на основании протокола заседания Комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70, 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 об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка детского сада №70 «Чайка» муниципального образования город Новороссийск. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МАДОУ в соответствии с критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МАДОУ 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 МАДОУ;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

Секретарь комиссии:

делопроизводитель

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям заведующего и иным работникам, подчинённых заведующему непосредственно, – по представлению заведующего Организации;

5.14. 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 (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины) 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%.

наличие дисциплинарного взыскания (замечания или выговора) 50%.

5.15. 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 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.

6.10. 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 МАДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Премияльные выплаты:

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

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОО;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОО;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАДОУ ЦРР-детский сад №70, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения на дату издания приказа о премировании.

6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

6.4. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

6.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается

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

7. Материальная помощь

7.1. 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 уходом на пенсию).

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

7.2. Заведующему МАДОУ ЦРР- детский сад №70 материальная помощь выплачивается по приказу начальника управления образования или его заместителя (основание: личное заявление)

7.3. Основание для выплаты материальной помощи работникам МАДОУ ЦРР- детский сад №70 является приказ заведующего МАДОУ ЦРР- детский сад №70 и личное заявление работника.

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

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

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

Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления по решению комиссии и заведующей МАДОУ ЦРР- детский сад №70.

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ ЦРР- детский сад №70 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не дольше двух месяцев;

за часы, - отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70 оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МАДОУ ЦРР- детский сад №70.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МАДОУ ЦРР-детский сад №70 на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МАДОУ ЦРР- детский сад №70 для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

8.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МАДОУ ЦРР-детский сад №70 которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

9. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

9.1 Доплату педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в муниципальные дошкольные образовательные организации муниципального образования город Новороссийск по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией могут получать: воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед.

9.2. Условием установления доплаты является осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой специалист) трудовой деятельности в МАДОУ ЦРР-детский сад №70, на основании трудового договора по номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования.

9.3. Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дате трудоустройства молодого специалиста.

9.4. Исчисление возраста молодого специалиста осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого специалиста (документа его заменяющего).

9.5. Выплата (доплата) устанавливается молодому специалисту с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата (доплата) молодому специалисту осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) молодому специалисту производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между учреждением и молодым специалистом выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому специалисту не осуществляется. Выплата (доплата) молодому специалисту возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым специалистом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого специалиста из муниципальной образовательной организации муниципального образования город Новороссийск в другую муниципальную образовательную организацию муниципального образования город Новороссийск (далее - Муниципальная организация). Муниципальная организация, с которой молодой специалист прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому специалисту справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому специалисту, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная организация, с которой молодой специалист заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим пунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Муниципальная организация в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых специалистов на бумажном носителе.

9.6. Выплаты доплат молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные дошкольные образовательные организации, рекомендуется

осуществлять ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 2000 рублей, второй и третий год - в размере 1 000 рублей из краевого бюджета.

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

9.8. В Правовом акте муниципальной образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

9.9. Споры, возникающие между молодыми специалистами и муниципальными образовательными организациями, расположенными на территории муниципального образования город Новороссийск, решаются ими с участием первичной профсоюзной организации путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов с соблюдением положений Общих требований. При недостижении согласия споры решаются в судебном порядке.

10. Штатное расписание

10.1. Заведующий МАДОУ ЦРР- детский сад №70 утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда МАДОУ ЦРР- детский сад №70 по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

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

10.3. 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.

10.4. 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 19.01.2024г.

Принято на общем собрании трудового коллектива МАДОУ ЦРР- детский сад №70
протокол общего собрания № 1 от « 19 » 01 2024 г

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка-детский сад № 70 «Чайка»
муниципального образования город Новороссийск

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
МАДОУ ЦРР-детский сад №70
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего
и среднего профессионального образования и службы
в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МАДОУ ЦРР-детский сад №70 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах

социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МАДОУ ЦРР-детский сад

№70 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка-детский сад № 70 «Чайка»
муниципального образования город Новороссийск

**Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
в МАДОУ ЦРР-детский сад №70**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в государственных образовательных организациях и государственных учреждениях образования Краснодарского края (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	За работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам МОО; специалистам МОО, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 20 процентов
3	Педагогическим работникам МОО за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
4	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка-детский сад № 70 «Чайка»
муниципального образования город Новороссийск

№п/ п	Показатели количества и качества оказываемых услуг (выполняемых работ)	%
1	Уровень профессиональной подготовленности работника;	0,1
2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
3	Удовлетворенность родителей присмотром и уходом, качеством образования;	0,1
4	Отсутствие фактов нарушения обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников	0,1
5	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
6	Обеспечение выполнения требований по охране труда	0,1
7	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
8	Рациональное использование энергоресурсов;	0,03
9	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
10	Выполнение обязанностей материально ответственного лица;	0,2
11	Эксперты МКДО (мониторинг качества дошкольного образования): - уровень ДОУ; -муниципальный уровень; -региональный уровень.	ДОО – 0,05 Муниципалитет – 0,07 Региональный, федеральный – 0,10
12	Ответственный за организацию работы и ведению документации, отчетности по противодействию коррупции	0,25
13	Ответственный за организацию работы по аттестации	0,25
14	За организацию работы с ПФР в программе СБИС (электронные трудовые книжки, отчетность, выслуга, пред.пенсионеры)	0,25
15	За организацию работы с ЦЗН (отчеты по квотированию через сайт «Работа в России, общественные работы, трудоустройство несовершеннолетних, отчет по вакансиям, кадровому составу)	0,25
16	Работа с электронными реестрами договоров	0,3
17	Работа с ЕГИССО по компенсации части род.оплаты	0,25
18	За разъездной характер труда	0,2

19	Работа в комиссии по питанию	0,2
20	Работа с ФСС в программе СБИС (электронные больничные листы, финансовые документы)	0,25
21	Работа с электронными площадками	0,5
22	Работа в программе «Меркурий»	0,25
23	Работа по организации совместных аукционов	0,5
24	Работа в программе 1С (питание)	0,5
25	Работа в программе «Диадок»	0,25
26	Работа по обеспечению экологической безопасности ДОО	0,2
27	Ответственный за работу с тепловыми энергетическими установками	0,2
28	Отсутствие случаев производственного травматизма	0,5
29	Разработка и внедрение мероприятий по экономии энергоресурсов	0,2
30	Работа в программе 1С (кадры)	0,3
31	За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми режимных моментов.	0,02
32	За образцовое содержание участков и веранд	0,08
33	Проведение мероприятий, направленных на профилактику вспышек вирусных и инфекционных заболеваний	0,02
34	отсутствие фактов нарушения технологии приготовления блюд	0,25
35	Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	0,05
36	Ответственный за сдачу отчетов по охране труда, проведению СОУТ	0,3
37	Работа в системе РИССЗ, Ас-бюджет	0,5
38	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	0,1
39	Погрузочно-разгрузочные работы	0,5
40	Обеспечение ухода за растениями в холлах	0,5
41	Работа по покосу травы	0,3

Старший воспитатель

№	Показатели	ППК
1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1
2.	Эксперты МКДО: -муниципальный уровень; -региональный уровень.	0,05 0,1
3.	Удовлетворенность родителей присмотром и уходом, качеством образования	0,1
4.	Отсутствие фактов нарушения обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников	0,1
5.	Выполнение обязанностей материально ответственного лица;	0,2
6.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
7.	Рациональное использование энергоресурсов;	0,03
	Всего	0,7

Воспитатель, учитель- логопед, муз. руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре

№	Показатели	ППК
1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1
2.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
3.	Удовлетворенность родителей присмотром и уходом, качеством образования	0,1
4.	Отсутствие фактов нарушения обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников	0,1
5.	уровень профессиональной подготовленности работника	0,1
6.	Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	0,05
	От 0,4 до 0,5	

Заведующий хозяйством

№	Показатели	ППК
	Разработка и внедрение мероприятий по экономии энергоресурсов	0,2
	За разъездной характер труда	0,2
	степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
	Работа в комиссии по питанию	0,2
	Работа по обеспечению экологической безопасности ДОО	0,2
	Ответственный за работу с тепловыми энергетическими установками	0,2
	Материально ответственное лицо	0,2
	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	0,2
	Отсутствие случаев производственного травматизма	0,5
	Всего	2

Кладовщик

№	Показатели	ППК
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
	Материально ответственное лицо	0,2
	Обеспечение выполнение требований по охране труда	0,1
	Работа в программе «Меркурий»	0,25
	Работа в программе «Диадок»	0,25
	Всего	0,9

Медсестра по диетическому питанию

№	Показатели	ППК
1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
2.	Уровень профессиональной подготовленности работника;	0,1
3.	Работа в программе 1С (питание),	0,5
4.	Обеспечение выполнение требований по охране труда	0,1
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
6	Рациональное использование энергоресурсов;	0,03
7	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
8.	Работа в программе «Диадок»	0,25
		1,25

Младший воспитатель

№	Показатели	ППК
1	Уровень профессиональной подготовленности работника;	0,1
2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
3	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
4	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
5	Рациональное использование энергоресурсов	0,03
6	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
7	Удовлетворенность родителей присмотром и уходом, качеством образования;	0,1
8	За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми режимных моментов.	0,02
9.	За образцовое содержание участков и веранд	0,08
	От 0,4 до 0,7	

Старшая медицинская сестра

№	Показатели	ППК
1.	Проведение мероприятий, направленных на профилактику вспышек вирусных и инфекционных заболеваний	0,02
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
4.	Рациональное использование энергоресурсов	0,03
5.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
6.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
7	Отсутствие фактов нарушения обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников	0,1
		0,52

Специалист по закупкам

№	Показатели	ППК
1	Работа с электронными площадками	0,5
2	Работа по организации совместных аукционов	0,5
3	Работа с электронными реестрами договоров	0,3
4	Работа в системе РИС, АС «Бюджет»	0,5
5	За разъездной характер труда	0,2
	Всего	2

Повар

№	Показатели	ППК
1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
3.	Рациональное использование энергоресурсов	0,03
4.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
5.	Материально ответственное лицо	0,2
6.	отсутствие фактов нарушения технологии приготовления блюд	0,25
7.	Обеспечение выполнение требований по охране труда	0,1
8.	Уровень профессиональной подготовленности работника	0,1
9.	Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	0,05
	0,75-0,85	

Специалист по охране труда

№	Показатели	ППК
1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
3.	Рациональное использование энергоресурсов	0,03
4.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
5.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
6.	Отсутствие случаев производственного травматизма	0,5
8.	Уровень профессиональной подготовленности работника	0,1
9.	Ответственный за сдачу отчетов по охране труда, проведению СОУТ	0,3
		1,3

Дворник

№	Показатели	ППК
1	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
2	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
3	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
4	Погрузочно-разгрузочные работы	0,5
5	Обеспечение выполнение требований по охране труда	0,1
6	Контроль за вывозом мусора и за чисткой мусорной площадки.	0,1
		1

Делопроизводитель

№	Показатели	ППК
1	Работа с ЕГИСО по компенсации части родительской оплаты	0,25
2	Работа с ФСС в программе СБИС (электронные больничные листы, финансовые документы)	0,25
3	За организацию работы с ПФР в программе СБИС (электронные трудовые книжки, отчетность, выслуга, пред.пенсионеры)	0,25
4	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	0,1
5	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
6	За организацию работы с ЦЗН (отчеты по квотированию через сайт «Работа в России, общественные работы, трудоустройство несовершеннолетних, отчет по вакансиям, кадровому составу)	0,25
7	Работа в программе 1С (кадры)	0,3
8	Обеспечение выполнения требований по охране труда	0,1
9	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
10	Рациональное использование энергоресурсов;	0,03
	Всего	1,7

Уборщик служебных помещений

№	Показатели	ППК
1	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
2	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
3	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
4	Обеспечение ухода за растениями в холлах	0,5
5	Обеспечение выполнения требований по охране труда	0,1
	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
	Рациональное использование энергоресурсов	0,03
		1

Уборщик территории

№	Показатели	ППК
1	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	0,1
2	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	0,1
3	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0,1
4	Погрузочно-разгрузочные работы	0,5
5	Обеспечение выполнения требований по охране труда	0,1
6	Работа по покосу травы	0,3
7	Отсутствие замечаний по соблюдению норм трудовой дисциплины	0,07
8	Рациональное использование энергоресурсов;	0,03
	1.2-1.3	