

**Мнение профсоюзного
комитета учтено**

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка»
г. Новороссийск

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
детского сада № 7 «Улыбка»
г. Новороссийск

В.А. Бойко
«19» января 2024 г.
Протокол № 1.

Н.Н. Совенко
«19» января 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Улыбка»
муниципального образования город - герой Новороссийск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Улыбка» муниципального образования город - герой 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»;
- Постановлением администрации муниципального образования город-герой Новороссийск от 18 января 2024 года № 221 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-герой Новороссийск от 04 августа 2021 года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город-герой Новороссийск»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре», документами в действующей редакции;

- Уставом МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Улыбка» муниципального образования город Новороссийск (далее - МБДОУ детский сад № 7 «Улыбка» (далее – Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ.

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников Организации, реализующей образовательную программу в соответствии ФГОС ДО и ФОП ДО.

1.4. Положение включает в себя:

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

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учётом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно – квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- согласования с Новороссийской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Улыбка» муниципального образования город Новороссийск (далее – МБДОУ детский сад № 7 «Улыбка»).

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

В случаях, когда выплата стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

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

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

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка».

2. Порядок и условия оплаты труда

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

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	3

Должности служащих первого уровня	
Базовый размер должностного оклада – 8365,00 рублей	
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель	8365,00
Должности служащих второго уровня	
Базовый размер должностного оклада 8703,00 рублей	
1 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	8703,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образования	
Базовый размер должностного оклада – 9797,00 рублей	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра, диетсестра по диетическому питанию.	9797,00
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10094,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
Базовый размер должностного оклада – 9991,00 рублей	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель.	9991,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
Базовый размер должностного оклада 8875,00руб.	
5 квалификационный уровень: специалист по закупкам	8875,00

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

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
	Должности педагогических работников	
.1.	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12522,00
.2.	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	13649,00

.3.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	13775,00
-----	--	----------

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

2.4. Базовый размер окладов рабочих профессий:

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

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

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

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

2.7. Месячная заработная плата работников МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка» состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника

причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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

2.12. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка», занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

За осуществление дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

- за руководство методическими объединениями.

3.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается при наличии специальной оценки условий труда

рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- надбавка за выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за почетное звание;
- премии за качество выполняемых работ;
- выплата по баллам.

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие 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 организации.

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

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

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет-20%.

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

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 I или высшей 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.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу **за учёную степень, почётное звание** устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени

профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

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

0,35 – за учёную степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее ВАК) решения о выдаче диплома).

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

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

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

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

4.1.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются премии (Приложение № 9):

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

При премировании учитывается:

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

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

размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

- заместителя руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителя руководителя организации;
- других работников, занятых в структурных подразделениях организации.

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

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

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пунктах 4.1.2 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации показателей критериев оценки эффективности труда работников по итогам работы за месяц (баллы) (Приложение № 1,2,3,4,5,6,7).

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

Размер баллов по результатам работы устанавливается согласно аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогического персонала.

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

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

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

4.3.5. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на премию по итогам работы за месяц, исчисляется по следующей формуле:

1 балл = сумма фонда оплаты труда, направленная на премию по итогам работы за месяц / сумма баллов всех сотрудников за месяц.

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

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

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

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

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Организации на основании протокола заседания Комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ

детского сада №7 «Улыбка», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

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

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

Председатель:

- Заведующий.

Члены комиссии:

- старший воспитатель МБДОУ;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

Секретарь комиссии:

- делопроизводитель.

4.4. Решение о соответствующих выплата стимулирующего характера и их конкретных размерах осуществляется в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

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

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

- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты от 10 до 90 %;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины от 5 до 10 %;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению

от 10 до 90%;

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения от 5 до 20%;

- в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов от 5 до 30%.

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

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

* К отдельным категориям работников относятся:

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

4.8.2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

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

4.8.4. Обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, уборщик территории, повар, уборщик служебных помещений, специалист по охране труда).

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

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

4.8.7. За счёт поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального

образования город Новороссийск) средств краевого бюджета в учреждении осуществляется ежемесячная доплата в размере 3000 (трёх тысяч) рублей педагогическим работникам**.

** Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

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

4.8.9. Заведующий (директор).

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

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

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

5. Оплата труда заведующего организации и заместителей заведующего

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

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

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

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

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

5.3. Должностные оклады заместителей заведующего Организации устанавливаются на 25% ниже должностных окладов заведующего

Организации.

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

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

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

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

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

7. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

7.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального

образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе.

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

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

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

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

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

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

7.3.5. Заболевание, требующее длительного лечения.

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

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

7.6. В случае нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь может оказываться работникам МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка» в размере 1-го должностного оклада в квартал.

Материальная помощь не оказывается работникам:

- находящимся на испытательном сроке (в случае попадания испытательного на часть квартала, если работник проработал весь квартал, материальная помощь выплачивается за отработанное время, исключая испытательный срок);

- уволенным (за исключением уволенных по окончанию срока трудового договора и в связи с уходом на пенсию).

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

8.2. Заведующему МБДОУ детского сада № 7 материальная помощь выплачивается по приказу начальника управления образования или его заместителя (основание: личное заявление).

8.3. Основание для выплаты материальной помощи работникам МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка» является приказ заведующего МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка» и личное заявление работника.

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

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

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

Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления по решению комиссии и заведующего МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка».

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

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

9. Штатное расписание

9.1. Заведующий МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка» формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка» по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

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

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

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

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 19.01.2024.

**Мнение профсоюзного
комитета учтено**

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка»
г. Новороссийск

В.А. Бойко
«21» февраля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
детского сада № 7 «Улыбка»
г. Новороссийск

Н.Н. Совенко
«21» февраля 2024 г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ № 1

**в положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Улыбка»
муниципального образования город - герой Новороссийск**

1. Общие положения

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 7 «Улыбка» муниципального образования город Новороссийск и на основании Постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 21 февраля 2024 года № 807 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования г. Новороссийска от 18 января 2024 г. № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск»:

1. Пункт 4 дополнить подпунктом 4.8.11 следующего содержания:

«4.8.11 Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования младших воспитателей муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 3000 рублей являются:

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

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

Работникам, выполняющим объемы работы менее 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 «младший воспитатель» на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширение зоны 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 календарным месяцем.

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

**Мнение профсоюзного
комитета учтено**

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 7 «Улыбка»
г. Новороссийск

В.А. Бойко
«01» октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
детского сада № 7 «Улыбка»
г. Новороссийск

Н.Н. Совенко
«01» октября 2024 г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ № 2

**в положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Улыбка»
муниципального образования город - герой Новороссийск**

1. Общие положение

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 7 «Улыбка» муниципального образования город Новороссийск и на основании Постановления губернатора Краснодарского края от 30 сентября 2024 года № 608 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»:

1. Внести изменения в пункт 2 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Улыбка» муниципального образования город - герой Новороссийск:

1.1. Пункт 2.1. Положения изложить в новой редакции:

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

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	3
Должности служащих первого уровня	
Базовый размер должностного оклада – 8700,00 рублей	

1 квалификационный уровень: Делопроизводитель	8700,00
Должности служащих второго уровня	
Базовый размер должностного оклада 9052,00 рублей	
1 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	9052,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образования	
Базовый размер должностного оклада – 9797,00 рублей	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра, диетсестра по диетическому питанию.	9797,00
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10094,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
Базовый размер должностного оклада – 10391,00 рублей	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель.	10391,00
1 квалификационный уровень: младший воспитатель логопедической группы	10391,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
Базовый размер должностного оклада - 9230,00руб.	
5 квалификационный уровень: специалист по закупкам	9230,00

».

1.2. Пункт 2.4. Положения изложить в новой редакции:
«2.4. Базовый размер окладов рабочих профессий:

Профессии рабочих	Базовый размер оклада, рублей
Дворник	8446,00
Уборщик территории	8700,00
Электрик	8700,00
Уборщик служебных помещений	8446,00
Кладовщик	8446,00
Повар 3 разряда	8961,00
Повар 4 разряда	9230,00
Повар 5 разряда	9508,00

».