

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
детский сад комбинированного вида № 166
муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

заключенного на 2022-2025 годы

принятого на общем собрании трудового коллектива

27 декабря 2022 года, протокол № 9

Уведомительная регистрация коллективного договора проведена в государственном
казенном учреждении Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи»

города-курорта

г. Сочи 28.12.2022 года, рег. № 39-А

1. Приложение к коллективному договору « Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» от 31.05.2023 года признать утратившим силу.
2. Приложение к коллективному договору « Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в новой редакции прилагается.
3. Приложение к коллективному договору « Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» от 31.05.2023 года признать утратившим силу.
4. Приложение к коллективному договору « Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в новой редакции прилагается.

От работодателя
Заведующий МДОБУ № 166
И.И.Харланова
«01» сентября 2023 г.



От работников
Председатель ПК
Н.Г.Безгинова
«01» сентября 2023 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
город-курорт Сочи
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 01.09.2023 № 39-А

и специ.иск. И.И.Харланова
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Согласовано
Председатель ПК МДОБУ №166
И.И. Безгина
И.И. Безгина

« 01 » сентября 2023 года



Утверждено
Заведующий МДОБУ №166
И.И. Харланова
И.И. Харланова

« 01 » сентября 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детского сада комбинированного вида №166 муниципального образования городской
округ город-курорт Сочи Краснодарского края

Принято на общем собрании
трудового коллектива МДОБУ № 166

Протокол от «01» сентября 2023г. № 5

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства просвещения РФ № 373 от 31.07.2020г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», Законом Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы города Сочи № 1280 от 23.12.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» (с изменениями), в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида №166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, (далее МДОБУ), включающая базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в том числе: Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида №166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, (Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида №166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящей доход деятельности работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида №166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- оплату труда заместителя руководителя учреждения;
- оплату труда руководителя учреждения;
- порядок формирования штатного расписания.

1.4. Оплата труда работников МДОБУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечень видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников МДОБУ.

1.5. 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 выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом (федеральном) уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания МДОБУ услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности

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

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.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда МДОБУ не может превышать 40%.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады, (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов:

Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Базовый оклад, рублей	Повышающий коэффициент
По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений			
<i>1. Учебно-вспомогательный персонал:</i>			
- помощник воспитателя	1 квалификационный уровень	5 544	0,00
- младший воспитатель	2 квалификационный уровень	6 284	0,00
<i>2. Педагогические работники:</i>			
- музыкальный руководитель; - инструктор по физической культуре	1 квалификационный уровень	8 068	0,00
- воспитатель - педагог-психолог	3 квалификационный уровень	8 068	0,09
- старший воспитатель; - учитель-логопед; - учитель-дефектолог - тьютор	4 квалификационный уровень	8 068	0,10
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня			
- делопроизводитель	1 квалификационный уровень	5 453	0,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня			
- специалист в сфере закупок; - специалист по охране труда	1 квалификационный уровень	6 100	0,00
Средний медицинский и фармацевтический персонал			
- медицинская сестра - диетическая	2 квалификационный уровень	5 861	0,12

2.2 В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и указанных в п. 2.1.2. Положения, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 544
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 284

2.4. 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 Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. Педагогический стаж работников МДОБУ определяется в соответствии с Приложением №5 «Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования» и Приложением №6 «Порядок зачета 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» к постановлению администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края №50 от 22.01.2021г. «Об утверждении положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

2.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 число текущего месяца, окончательный расчет - 15 числа следующего месяца. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

3. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

3.1. Должностные оклады заместителям заведующего устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада заведующего без учета доплат и надбавок.

3.2. Конкретные размеры должностных окладов заместителям заведующего, в абсолютном и абсолютном значении, устанавливаются на календарный год приказом руководителя учреждения.

3.3. С учетом условий труда и при условии экономии фонда заработной платы заместителям заведующего устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Оплата труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя МДОБУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю и её кратность определяется в соответствии с Приложением № 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.4. Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителю МДОБУ, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в Приложении № 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

4.5. На период исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя МДОБУ, исполняющему его обязанности работнику, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть установлена доплата в виде разницы в должностных окладах пропорционально отработанному времени или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время.

5. Штатное расписание

5.1. Штатное расписание МДОБУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда на календарный год и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя – Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5.2. Внесенные изменения в штатное расписание производятся на основании приказа

руководителем учреждения.

5.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

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

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 года.

Согласовано
Председатель ПК МДОБУ №166
Н.Г. Безгинова

« 01 » сентября 2023 года



Утверждаю
Заведующий МДОБУ №166
И.И. Харланова

« 01 » сентября 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат
компенсационного и стимулирующего характера работникам
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детского сада комбинированного вида № 166 муниципального образования городской
округ город-курорт Сочи Краснодарского края

Принято на общем собрании
трудового коллектива МДОБУ № 166

Протокол от «01» сентября 2023г. №

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, (далее – Положение), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 166 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОБУ), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере.

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

- За работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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 специфику работы педагогическим и другим работникам;
- За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- За сверхурочную работу;

1.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда от оклада пропорционально отработанному времени:

1. Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
2. Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
3. Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
4. Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
5. Класс условий труда (вредный) 4.0. – 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся. При этом до получения новых результатов СОУТ за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

1.3. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационная выплата за совмещение должностей рассчитывается в следующем порядке:

-Оклад по замещаемой должности делится на оклад по основной должности пропорционально установленной нагрузке. Выводится процент надбавки.

- Полученный процент умножается на оклад по основной должности, на количество отработанных дней и делится на норму рабочих дней в месяц.

1.4. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за расширение зоны обслуживания.

Компенсационная выплата за расширение зон рассчитывается в следующем порядке:

-Должностной оклад по основной должности умножается на дополнительный объем работы, на количество отработанных дней и делится на норму рабочих дней в месяц.

1.5. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ.

Компенсационная выплата за увеличение объема работ рассчитывается в следующем порядке:

-Должностной оклад по основной должности умножается на дополнительный объем работы, на количество отработанных дней и делится на норму рабочих дней в месяц.

1.6 Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам, за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии, устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы

Педагогическим и другим работникам – за работу в специальных группах (коррекционных, «Особый ребенок») для воспитанников с отклонением в развитии:

1) воспитателю, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу - 20% от нагрузки на данных группах;

2) помощнику воспитателя, младшему воспитателю – 15% от нагрузки на данных группах;

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) в процентах от основной должности.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавка за выслугу лет;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- выплата в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений;
- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- надбавка за интенсивность и эффективность работы;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ.

2.2. Настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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 определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.3. Повышающий коэффициент к 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:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:

№ п/п	Категория персонала	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер коэффициента
1	Старший воспитатель	Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми, постоянный творческий поиск и новаторство	До 2,5
2	Заместитель заведующего	Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения	До 3,0
3	Педагогический персонал	1. Молодым педагогам (в течение 3-х лет)*	До 0,5
		2. Работа в психолого-медико-педагогической комиссии учреждения	До 0,2
		3. Работа в экспертной комиссии учреждения по оценке эффективности деятельности педагогического и прочего персонала	До 0,3
		4. Наставничество над молодыми педагогами	До 0,2
		5. Организация и подготовка аттестации педагогических работников	До 0,5
4	Повар	1. Создание безопасных условий труда на пищеблоке	До 0,2
		2. Высокая организация работы пищеблока	До 1,0
		3. Разработка и внедрение нового меню	До 0,6

<u>5.</u>	Делопроизводитель	Оказание помощи педагогическим работникам в оформлении учебно-методической и прочей документации	До 0,5
<u>6.</u>	Все категории работников	1. Вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	До 0,5
		2. Выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства	До 0,5
		3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	До 0,5
		4. Ведение дел по компенсационным выплатам с родительской платы за детский сад	До 0,5
		5. Работа на официальном сайте учреждения	До 0,5
		6. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование»	До 0,5
		7. Сложность и напряженность труда	До 3,0
		8. Работа с перечнем льготных профессий для пенсионного фонда	До 0,5

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии ученой степени, почетного звания профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,05 – за почетное звание «Отличник»;

0,075 – за почетное звание «заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в % от оклада):

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%

При выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

2.7. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям

- тьютор;
- делопроизводитель;
- специалист в сфере закупок;
- специалист по охране труда;
- медицинская сестра диетическая;

2.8 В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций за счет средств краевого бюджета производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3000 руб. в месяц следующим работникам:

- старший воспитатель;

- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- помощник воспитателя;
- младший воспитатель;
- дворник;

2.9 В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников:

- повар;
- подсобный рабочий;
- кладовщик;
- кастелянша;
- кухонный рабочий
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

2.10 Денежные выплаты, указанные в пунктах 2.7-2.9 производятся при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора и осуществляются исходя из выполнения 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 педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполненному объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) 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. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.11 В целях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3000 руб. следующим работникам:

- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог

Денежная выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора и осуществляется исходя из выполнения 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 выполненному объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию 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. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Лицам, работающим на условиях совместительства доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

2.12 В целях усиления социальной защищенности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3000 руб. педагогическим работникам:

-тьютор

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце.

Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей) доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой должности, если по своей основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее не в полной мере.

2.13 В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Условиями осуществления доплаты являются: осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры 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 образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 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 абзаце, по дате трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа, его заменяющего).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу 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 доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом, 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 педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

3. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы

3.1. Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы работникам МДОБУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

3.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

3.4. Основанием для установления ежемесячной стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы является соответствие деятельности педагогических и прочих работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией, действующей в учреждении.

3.5. Оценка деятельности работника осуществляется на 1 января, 1 мая, 1 сентября текущего года, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (4 месяца), предшествующему периоду установления ежемесячной надбавки за

интенсивность и эффективность работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет процент стимулирующей выплаты.

3.6. Критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

Критерий	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплат	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	Подтверждающие документы
1. Качество образования					
Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
	Соблюдение требований к предметно-пространственной развивающей среде на прогулочных участках: - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		развивающая среда
Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
Доля детей, охваченных системой дошкольного образования	Доля детей, охваченных услугами в процентах от планового значения по итогам квартала: - 90 – 100% - 2 балла; - 50 – 90% - 1 балл		1 балл – 300 руб.		мониторинг
2. Методическая работа					
Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: - при отсутствии замечаний администрации МДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
Организация контроля работы специалистов	Анализ работы специалистов: - отсутствие замечаний – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		справки, акты оперативного контроля
Организация работы по	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения		1 балл – 300 руб.		график прохождения

повышению профессионального роста педагогов	квалификации (в соответствии со ст. 47, 48, 49 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»): - прохождение педагогами КПК в соответствии с графиком – 1 балл; - не соблюдение графика КПК педагогов – 0 баллов				КПК, удостоверения
	- работа педагогов по самообразованию организована – 1 балл; - не организована – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		материалы по темам самообразования
Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию – не менее 25% - 2 балла		2 балла – 600 руб.		Приказы о присвоении квалификационных категорий
	Соблюдение педагогами графика аттестации на соответствие должности согласно требованиям ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» соблюдается – 1 балл не соблюдается – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		График прохождения аттестации на соответствие должности
Участие педагогов в инновационной деятельности	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию, наполняемость сайтов
	За выступления педагогов на семинарах, методических объединениях по распространению передового педагогического опыта. - 1 балл за каждое выступление педагогов, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		приказы, сертификаты
	- предоставление материалов МДОУ в городской центр развития образования – 1 балл; - на экспертизу в Министерство образования Краснодарского края (наличие положительных результатов экспертизы, положительная рецензия) – 2 балла		1 балл – 300 руб.		отзывы, рецензии
	Наличие призовых мест в конкурсах и грантах. - 1 балл за каждое призовое место, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		приказы, дипломы, грамоты
3. Присмотр и уход					
Контроль мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, осуществляющим)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагогов: - отсутствие жалоб – 1 балл; - наличие жалоб – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб
	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования) - от 90% до 100% - 2 балла; - от 70% до 80% - 1 балл.		1 балл – 300 руб.		результаты анкетирования
	Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, посещение семей – 1 балл		1 балл – 300 руб.		материалы, акты посещения семей
Обеспечение охраны жизни и здоровья	- отсутствие травматизма – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		регистрация травмы

детей					
Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников:	Организация мероприятия с родителями и детьми - за 1 мероприятие – 1 балл		1 балл – 300 руб.		сценарии, конспекты мероприятий
	Участие семей МДОУ в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе – 1 балл, но не более 3 баллов.		1 балл – 300 руб.		приказы о награждениях, наличие грамот, дипломов
Интенсивность труда	Работа с компьютером, применение в работе современных компьютерных технологий. программ – 1 балл		1 балл – 300 руб.		фото и видео-материалы, презентации
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	39 баллов	11 700 руб.		
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		докладные, объяснительные, приказы
	Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла		1 балл – 300 руб.		приказы о дисциплинарном взыскании

3.7. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель) и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

Критерий	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплат	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	подтверждающие документы
1. Качество образования					
Качество предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
	Соблюдение требований к предметно- пространственной развивающей среде на прогулочных участках: - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		развивающая среда
Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности	Использование технологий: - здоровьесберегающие - ТРИЗ - ИКТ - технология игрового обучения детей. По 1 баллу за технологию, но не		1 балл – 300 руб.		планы педагогов, конспекты, карты оперативного контроля

	ном процессе	более 3 баллов				
	Участие воспитанников в конкурсах	Участие детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		Грамоты, дипломы, приказы
2. Методическая работа						
	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: - при отсутствии замечаний администрации МДОБУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педагогическом часе или педагогическом совете) – 1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие пособий и дидактических игр в соответствии с ФГОС ДО
	Реализация парциальных программ и дополнительных проектов	Наличие и предоставление действующих проектов, парциальных программ, имеющих утвержденную МДОБУ структуру оформления – 1 балл		1 балл – 300 руб.		
	Самообразование	Наличие плана самообразования и его выполнение – 2 балла		1 балл – 300 руб.		папка по самообразованию, материалы
	Публикации	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию, наполняемость сайтов
	Участие педагога в культурном досуге МДОУ	Участие в утреннике на другой группе – 1 балл		1 балл – 300 руб.		
3. Присмотр и уход						
	Выполнение муниципального задания	Баллы начисляются согласно табеля учета посещаемости: 3 балла – 75% и выше 2 балла – 65-75% 1 балл – 55-65% 0 – менее 55%		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб. 3 балла – 900 руб.		справки, табель посещаемости
		адаптация вновь прибывших детей (I, II младшие группы) до 2 баллов		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		листы адаптации

Взаимодействие с родителями	- отсутствие конфликтов, жалоб и обращений – 1 балл; - наличие – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб, письменное обращение родителей, приказы
	- отсутствие долгов по родительской плате – 2 балла; - долг не более 1000 руб. – 1 балл		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		ведомости по оплате
	Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, ежемесячное посещение на дому детей из группы риска – 1 - 2 балла		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		план работы с семьями группы риска, акт обследования семей
Работа с детьми-инвалидами и с ограниченными возможностями здоровья	- наличие в общеразвивающей группе детей-инвалидов и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья /ОВЗ: - 1 балл за каждого воспитанника, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		при наличии плана работы с детьми-инвалидами, с ОВЗ
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма – 1 балл, - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации травм, приказы по итогам проведения служебного расследования
Работа без больничных листов	- не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	40 баллов	12 000 руб.		
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		Докладные, объяснительные, приказы
	Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла		1 балл – 300 руб.		Приказы о дисциплинарном взыскании

3.8. Критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплаты	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	подтверждающие материалы
1. Качество образования					
Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики: - низкий уровень 20 %, высокий – до 15 %, остальные – средний 1 балл; - низкий уровень – 10-15 %, высокий – 15-25 %, остальные – средний – 2 балла; - низкий уровень до 15 %, высокий – более 25 %, остальные – средний – 3 балла		1 балл – 300 руб.		диагностические материалы, таблицы

	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	- выявление и развитие одаренных детей (при наличии плана работы, его строгом выполнении; наличии материалов) – 1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие плана работы, материалов
	Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Использование технологий: - здоровьесберегающие - ТРИЗ - ИКТ - технология игрового обучения детей. По 1 баллу за технологию, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы педагогов, конспекты, карты оперативного контроля
	Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
2. Методическая работа						
	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
		Взаимодействие с разнопрофильными социальными партнерами – 1 балл		1 балл – 300 руб.		Планы работы, фото-видеоматериалы
	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: - при отсутствии замечаний администрации МДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
	Реализация парциальных программ и дополнительных проектов	Наличие и предоставление действующих проектов, парциальных программ, имеющих утвержденную МДОУ структуру оформления – 1 балл		1 балл – 300 руб.		проекты, материалы
	Самообразование	Наличие плана самообразования и его выполнение – 2 балла		1 балл – 300 руб.		папка по самообразованию, материалы
	Публикации	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый вид		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждаю

		деятельности отдельно, но не более 3 баллов				щие публикацию, наполняемость сайтов
3. Присмотр и уход						
3.1.	Взаимодействие с родителями	Проведение досуговых мероприятий с активным привлечением родителей в новой, интересной форме – 1 балл за мероприятие, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы мероприятий
		- отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; -наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб, письменное обращение родителей,
		Доля родителей воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса - от 90% до 100% - 2 балла; - от 80% до 89,9% - 1 балл.		1 балл – 300 руб.		результаты анкетирования, благодарности
3.2.	Работа с детьми-инвалидами и с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в общеразвивающей группе детей-инвалидов и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья /ОВЗ – 1 балл за каждого воспитанника, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		план работы, индивидуальные маршруты
3.3.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма – 1 балл, - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации травм, приказы по итогам проведения служебного расследования
4	Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
	ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	33 балла	9 900 руб.		
	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		Докладные, объяснительные, приказы
		Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла		1 балл – 300 руб.		Приказы о дисциплинарном взыскании

3.9. Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, тьютора и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплаты	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	подтверждающие материалы
1. Качество образования						
1.1.	Результативность образовательной	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики: - низкий уровень 20 %, высокий		1 балл – 300 руб.		диагностические материалы, таблицы

	деятельности	- до 15 %, остальные – средний 1 балл; - низкий уровень – 10-15 %, высокий – 15-25 %, остальные – средний – 2 балла; - низкий уровень до 15 %, высокий – более 25 %, остальные – средний – 3 балла				
12.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	- выявление и развитие одаренных детей (при наличии плана работы, его строгом выполнении: наличии материалов) – 1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие плана работы, материалов
13.	Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
14.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Использование технологий: - здоровьесберегающие - ТРИЗ - ИКТ - технология игрового обучения детей. По 1 баллу за технологию, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы педагогов, конспекты, карты оперативного контроля
15.	Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.

2. Методическая работа

11.	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
		Участие в разработке ООП ДО – 1 балл		1 балл – 300 руб.		протоколы заседания творческой группы
		- участие в создании инновационных программ и проектов – 1 балл		1 балл – 300 руб.		приказы, планы, методические материалы
		- участие в реализации инновационных программ и проектов – 2 балла		1 балл – 300 руб.		приказы, планы, методические материалы
		Взаимодействие с разнопрофильными социальными партнерами – 1 балл		1 балл – 300 руб.		планы работы, фото-видеоматериалы
12.	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.:		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного

		При отсутствии замечаний администрации МДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; Наличие – 0 баллов				контроля
2.4.	Реализация парциальных программ и дополнительных проектов	Наличие и предоставление действующих проектов, парциальных программ, имеющих утвержденную МДОУ структуру оформления – 1 балл		1 балл – 300 руб.		проекты, материалы
2.5.	Разработка методических материалов	Разработка дидактических материалов, игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педсоветгах) -1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие пособий и дидактических игр, соответствующих требованиям ФГОС ДО
2.6.	Самообразование	Наличие плана самообразования и его выполнение – 2 балла		1 балл – 300 руб.		папка по самообразованию, материалы
2.7.	Публикации	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОУ, личного сайта. Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию, наполняемость сайтов
3. Присмотр и уход						
3.1.	Выполнение муниципального задания	- адаптация вновь прибывших детей (I, II младшие группы) до 2 баллов		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		листы адаптации
3.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	- отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; -наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб, письменное обращение родителей
		Доля родителей воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса - от 90% до 100% - 2 балла; - от 80% до 89.9% - 1 балл.		1 балл – 300 руб.		результаты анкетирования. благодарности
		Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, ежемесячное посещение на дому детей из группы риска – 1 - 2 балла		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		план работы с семьями группы риска, акт обследования семей
3.3.	Работа с детьми-инвалидами и с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в общеразвивающей группе детей-инвалидов и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья /ОВЗ – 1 балл за каждого воспитанника, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		план работы, индивидуальные маршруты
3.4.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма – 1 балл, - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации травм, приказы по итогам проведения служебного расследования
4	Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 400 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
	ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	39 баллов	11 700 руб.		

Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла	1 балл – 300 руб.	докладные, объяснительные, приказы
	Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла	1 балл – 300 руб.	приказы о дисциплинарном взыскании

3.10. Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотруднику МДОУ рассматривается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в случаях:

- непредставления или несвоевременного представления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- неисполнения должностных обязанностей в полном объеме;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

3.11. Вновь поступившим работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. Премирование работников МДОУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.2. Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависит от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

4.3. Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.	От 5% или от 200 руб.
2	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 200 руб.
3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 200 руб.
4	Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	От 5% или от 200 руб.
5	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», Дню защитника Отчества, Международному женскому дню	От 5% или от 200 руб.
6	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 200 руб.
	2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.

	3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОУ	От 5% или от 200 руб.
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 руб.
7	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):	
	1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации	До 200%
	4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации	До 100%
8	Премия к юбилейным датам - 50,55,60 (мужчины) лет, работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	От 5% или от 200 руб.

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

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МДОУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	от 3000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3000 руб.

5.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

6.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года;

6.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

6.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

6.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023г.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
общего собрания работников
МДОБУ № 166

от «01» сентября 2023 года

№ 5

Председатель – И.И.Харланова
Секретарь - Н.Г.Безгинова

Всего численность работников – 43 человека.
Присутствовали – 31 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об изменении и дополнении коллективного договора МДОБУ № 166 на 2022-2025 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

За – 31 чел.,

Против – 0 чел.,

Воздержались – 0 чел.

РЕШИЛИ:

1. Внести изменение и дополнение в коллективный договор МДОБУ № 166 , заключенный на 2022-2025 годы.

Председатель:

Секретарь:



И.И.Харланова

Н.Г. Безгинова