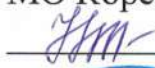
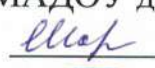


Дополнение к коллективному договору
МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район
на 2020-2023гг.

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения детский сад № 13 МО Кореновский район изложить в новой редакции (прилагается).

От работодателя:
Заведующий МАДОУ детский сад №13
МО Кореновский район
 Т. И. Недосека



От работников:
Председатель ПК
МАДОУ детский сад № 13
 Т. Н. Шакурова



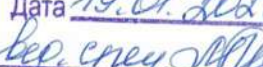
Принято на общем собрании трудового коллектива «17» января 2023 года (протокол № 1).

Данное дополнение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Кореновского района"

**Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения**

Дата 19.01.2023 № 1

Вед. спец.  Сергей

наименование должности, подпись, Ф.И.О.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета

МАДОУ дс № 13

Т. Н. Шакурова



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МАДОУ детского сада № 13

МО Кореновский район

Т. И. Недосека

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 МО Кореновский район

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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»
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 26.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

2. Порядок и условия оплаты труда

Система оплаты труда работников МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работников, 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 и качества оказанных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) (далее по тексту – оклад) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повыша ющий коэффиц иент
----------	--	-----------------------------------

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -6056 рублей		
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -6862 рублей		
2.1.	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
3. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -8472 рублей		
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	0,10
4. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 5956 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка	0,00
5. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 6056 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, слесарь-электрик, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, складом	0,04
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	0,15
4 квалификационный уровень	Механик (гаража)	0,17

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (для педагогических работников), образуют новый оклад.

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6156
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6260
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6458
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6662
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе применения тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения.

Заработная плата работников включает Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Расчёт заработной платы заведующего учреждения

3.1. Оклад заведующего Учреждения устанавливается приказом Управления образования в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район, утверждённого постановлением главы администрации муниципального образования Кореновский район от 24.12.2008 г № 1730 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

4. Гарантии по оплате труда

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4.3. 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, расходуется в соответствии с «Положением об размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район».

4.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

4.5. 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 труда.

4.6. Оплата работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

4.7. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

4.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 9 и 24 числа каждого месяца перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.9. Расчетные листы муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования и культуры муниципального образования Кореновский район», выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

4.10. Форма расчетного листа:

МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Ф.И.О. (табельный номер)

Организация: МАДОУ ДС № 13 МО Кореновский район

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	(тариф):		
		Дни	Часы			Вид	Период	Сумма
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 17.01.2023г. № 1.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к ПОЛОЖЕНИЮ
о системе оплаты труда работников МАДОУ
детского сада № 13
МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных
выплат в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»; постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район», (с изменениями и дополнениями), Постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 02.07.2014 № 1063 «О введении и об условиях осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район». Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала осуществляющего учебный процесс в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 13 муниципального образования Кореновский район (далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала положение вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных

достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата отдельным категориям работников.
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём 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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
I	Личный вклад в повышение качества образования		
1	Участие педагогов в профессиональных и творческих конкурсах в очном режиме	Грамота, диплом, благодарность, сертификат	Федеральный – 30 Региональный – 20 Муниципальный -15
2	Наличие авторских публикаций в периодической печати	Экземпляр публикации, сертификат, диплом, благодарность, грамота	Федеральный – 30 Региональный – 20 Муниципальный -10
3	Размещение методических, дидактических материалов на образовательном сайте педагога	Скриншот страницы сайта До 15 числа каждого месяца	За общее количество 5
4	Активное участие в мероприятиях ДОУ направленных на реализацию задач годового плана: выступление на педагогических Советах, на семинарах, круглых столах, педагогических часах, мастер-классах.	Факт проведения, приказ, конспект, справка	ДОУ - 5
5	Изготовление поделок, сувениров к муниципальным мероприятиям	По факту	По сложности изготовления: 5 3
6	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников	Присвоение квалификационной категории на момент	Высшая -30 Первая - 20

	квалификационного уровня	работы в ДОУ	
7	Курсы повышения квалификации не менее 72 часов	Сертификат 1 раз в год (январь)	5
8	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации: планов, программ (своевременная сдача на контроль) Отсутствие календарного плана на рабочий день	По факту до 28 числа каждого месяца (планы)	За каждое не более 3 экземпляров 5 Несвоевременная сдача – минус 5 Не сдача – минус 10
9	Качественное, своевременное, достоверное ведение документации и отчетности	Учет сроков сдачи и анализ документации педагогов	3 Несвоевременная сдача – минус 3 Не сдача – минус 10
10	Проведение открытых НОД	По факту	5
11	Оказание помощи педагогам в организации и проведении открытых НОД	По факту	5
12	Выполнение общественно значимой деятельности: Субботник в нерабочее время Косметический ремонт	По факту	5
13	Реализация дополнительных образовательных программ через ДОП услуги	Договор на оказание услуг, факт проведения	5
14	Соблюдение требований СанПиН	По факту объяснительная	3 Нарушение СанПин минус 3
15	Обобщение педагогического опыта (внесение педагогического опыта в банк ИМЦ)	Наличие сертификата, отзыва, справки	10 Несвоевременная сдача – минус 5 Не сдача – минус 10
16	Участие в РМО	Факт участия, справка, конспект	10 Несвоевременная сдача – минус 3
17	Подготовка педагогов для участия в РМО, конкурсах	По факту	5 Не сдача – минус 10
18	Посещение семинаров, конференций, РМО в не рабочее время В рабочее время	По факту	5 2
19	Качественная разработка сценариев праздников	Конспект сценария	3 балла за 1 сценарий
20	Качественное проведение утренников воспитателями	Факт проведения	Высокий – 5 Средний – 4 Низкий -3
21	Помощь в подготовке и проведении утренников (второй воспитатель)	По факту	2
22	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников (Осень, День	Факт проведения справка	За каждую возрастную группу-

26	матери, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День космонавтики, День Победы)		3
23	Выполнение поручений	По факту	5
24	Качественное изготовление дидактических игр, учебных пособий применяемых в образовательной деятельности	На контроль до 15 числа каждого месяца, Наличие игр, пособий.	Не более двух игр По сложности 2 3 5
25	Работа по самообразованию	На контроль до 15 числа каждого месяца, наличие выбранной темы, плана работы и подтверждающие документы по выполнению плана	5
26	Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта	План, материалы по проектной деятельности, сертификат	5 10
27	Активное участие педагогов в праздниках в качестве актёров	Факт участия	Не более двух ролей По сложности 5 4 2
28	Работа и наставничество с молодыми специалистами	План работы	5
29	Качественная работа в статусе руководителя методического объединения муниципального образования	Приказ о назначении руководителем МО, планы работы протоколы, отзывы	10
30	Работа педагогов в творческих группах.	Приказ о создании творческой группы, план работы	5 3
31	Оформление документации. Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту	5
32	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала.	По факту	4
33	Участие педагогов в культурно-досуговых муниципальных мероприятиях	По факту	Посещение 5 Участие 10
34	Своевременное предоставление отчётности, информации в УО, ИМЦ	По факту	5 Не своевременная сдача: – 5 Не сдача: -10
35	Портфолио педагога	По факту На 1 сентября	5 баллов
36	Ведение сайта учреждения	Своевременность	5

		заполнения	
37	Посещаемость детей	Результаты мониторинга	20 детей и выше: 5 19-18 детей: 3 17 детей и ниже: 2
38	Участие в инновационной и экспериментальной работе ДОУ	Приказ, план работы, сертификат	10
39	Работа педагогов в качестве члена жюри, члена экспертной группы	Приказ	ДОУ – 5 Муниципальный -10 Региональный -20
40	Участие в смотрах-конкурсах	Диплом, грамота, сертификат	Участие 1балл 1 место -5 2 место -4 3 место- 3
41	Случай травматизма у детей	По факту	Минус 20
42	Возрастная трудность (первая младшая, вторая младшая)	По факту работу	По объему нагрузки 5 3 выше: 5
43	Ведение графика работы воспитателей	Факт ведения	5 3
44	Проведение социально-значимых акций в очном режиме	Конспект, фотоматериалы	5
45	Говорящая среда по теме недели, месяца	Контроль старшего воспитателя, отчет, фотоотчет	Высокий уровень – 7 Низкий - 2
46	Подготовка материалов для сайта ДОУ	По факту	5 – 5
47	Оформление выставок, вернисажей, детских работ, лестничных маршей, холлов	По факту	От объема: -10 3 Региональный -20 5
II	Работа с родительской общественностью		Участие 1балл
1	Наличие годового плана работы с родителями	План работы 1 раз в год на 1 сентября	1 место -5 2 место -4 3 место- 3
2	Проведение родительских собраний с применением инновационных технологий (семинары, мастер-классы, круглые столы и т.д.)	Конспект собрания, отзывы родителей, протокол собрания, фотоматериал	Минус 20 5 По объему нагрузки
3	Организация тематических выставок для родителей (воспитатель с детьми)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	По сложности: 3 5
4	Выпуск праздничных стенгазет с участием детей	фотоматериал	По сложности: 7 5 3
5	Информационный стенд для родителей: Эстетичность оформления Сменяемость материала Выставка детских работ (в соответствии с требованиями)	По факту	1 15 1

	Оформление информации по теме недели, месяца		1
6	Организация выставок совместного творчества детей и родителей	Фотоматериалы	3
7	Проведение совместных праздников, досугов, дней здоровья (проводятся воспитателями)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
8	Подготовка и выступление на общих родительских собраниях	По факту	5
9	Обоснованные жалобы со стороны родителей	По факту	Минус 10
10	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, платные услуги (до 15 числа)	По факту	5
11	Ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	5
12	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	5

Мониторинг и оценка результативной деятельности педагогических работников детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого педагогического работника определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат педагогическим работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных педагогическими работниками.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ д/с № 13 МО Кореновский район и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого педагогического работника ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат педагогическим работникам производятся ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:

3.1. Для всех должностей

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Повышение имиджа учреждения: • Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; • Подготовка к новому учебному году; • Общественная работа	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	458,00 руб.
Ведение общественной работы, связанной с работой родительской общественности, оперативность, срочность	По факту	458,00 руб.
За активное участие в изготовлении дидактических игр и пособий к занятиям	По факту	2558,00 руб.
Изготовление атрибутов к утренникам (праздникам)	По факту	458,00 руб.
Соблюдение норм здорового образа жизни	По факту	2558,00 руб.

3.2. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: За оперативность и качество результата труда.	По факту	1500,00 руб.

3.3. Для должностей учебно-вспомогательного персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Помощник воспитателя		
Участвует в планировании и организации жизнедеятельности детей, проведении занятий, организуемых воспитателем	По факту	7186,00 руб.
Содержание участка в соответствии с требованиями Сан ПиН, качественная уборка помещений	Оперативный контроль медсестры	500,00 руб.
Качественная организация питания в группе	Оперативный контроль медсестры, ст.воспитателя	1000,00 руб.

3.4. Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3

Кастелянша		
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	7286,00 руб.
Сохранность материальных ценностей	Акты ревизий	1000,00 руб.
Подсобный рабочий		
За качественную переборку и сортировку овощей и фруктов	По факту	7286,00 руб.
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	Оперативный контроль медсестры	1000,00 руб.

За выполнение работ по содержанию помещений пищеблока и кухонного инвентаря 1000,00 руб.

3.5. Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	По факту	7286,00 руб.
Дворник		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при внештатных ситуациях	По факту	7387,00 руб.

3.6. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

Показатели качества,	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
За выполнение работ ответственного по использованию сайта ДОУ и размещение материалов на сайте	По факту	567,00 руб.
За ведение работы по охране труда	По факту	1543,00 руб.
Участие в качестве актеров в детских праздниках	По факту	658,00 руб.
За ведения табеля учёта рабочего времени сотрудников	По факту	2449,00 руб.
За ведение табеля посещаемости детей	По факту	2749,00 руб.
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	По факту	389,12 руб.
За активное участие в изготовлении и дидактического материала и пособий для занятий	По факту	550,00 руб.
Организация профсоюзной деятельности и работа председателя профсоюзного комитета	По факту	558,00 руб.

3.7. Для должностей учебно-вспомогательного персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Завхоз		
За качественное проведение ежемесячных генеральных уборок в подсобных и складских помещениях	По факту	1608,00 руб.
Обеспечение сохранности имущества	Акты ревизии, инвентаризации	3000,00 руб.
За качественную подготовку и своевременную сдачу документации	По факту	9943,00 руб.
Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акт приемки ремонтных работ	1000,00 руб.
Качественное обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях учреждения, теплового режима	Фактическое состояние	500,00 руб.
Своевременность и правильность заказа продуктов	Отсутствие претензий со стороны поставщиков	608,00 руб.
Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Журналы инструктажа, акты тренировок	3104,00 руб.
Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности, электробезопасности и пожарной безопасности	Акты проверок	2000,00 руб.

3.8. Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Повар		
Образцовое выполнение должностной инструкции, санитарно-эпидемиологических требований	По факту	6460,00 руб.
Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний по актам	482,04 руб.
Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний	1000,00 руб.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Своевременная и качественная уборка прилегающей территории к прачечной и площадки для сушки белья	Качество, устранение	7286,00 руб.
Обеспечение тщательного хранения и учета белья		1710,00 руб.
Сторож		
За поддержание территории детского сада в порядке в выходные и праздничные дни	По факту	7613,00 руб.

3.9. Для должностей медицинского персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Старшая медицинская сестра		
Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	По факту	5117,00 руб.
Образцовое выполнение Правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима в ДООУ	По факту	1500,00 руб.
Медицинская сестра		
Своевременное оформление отчетов	По факту	5732,00 руб.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) и согласно ставке.

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится комиссией по распределению премий в МАДОУ детский сад № 13 муниципального образования Кореновский район и профсоюзным комитетом.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности работников учреждения с последующим согласованием с заведующим учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании комиссии по распределению премий оплаты труда в МАДОУ детский сад № 13 муниципального образования Кореновский район и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по учреждению об установлении премий ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, или раз в год, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах внебюджетных и бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузке:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%
- при выслуге лет от 10 лет 15%

5. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог);
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, медицинская сестра);
- обслуживающий персонал (водитель, дворник, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

6. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

- 1) Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог.
- 2) Заведующий, заместители заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой

7. Премирование.

7.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ.
- премия за интенсивность и высокие результаты работы

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью 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, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы за период не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов при:

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

7.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу.) Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

7.6. Премии работников ДОУ осуществляется на основании решения комиссии по распределению премий в МАДОУ детский сад №13 МО Кореновский район. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду о премировании сотрудников.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам в МАДОУ детском саду № 13 МО Кореновский район.

8.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу.

8.2. 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

8.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 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.

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.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере: (только согласно специальной оценки труда)

- за работу в горячем цеху – 12%;
- за работу с моющими средствами – 12%.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 17.01.2023г. протокол № 1.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1 к Положению
об размерах, порядке и условиях
осуществления стимулирующих,
компенсационных выплат в МАДОУ
детский сад № 13 МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

**об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда
оплаты труда в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район**

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореновский район (далее – МАДОУ детский сад № 13)

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

2. Состав экспертной комиссии

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют все профессиональные квалификационные группы сотрудников совместно с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

3. Организация деятельности экспертной комиссии

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования с управляющим советом размера выплат стимулирующего характера, премий

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 25 числа.

4. Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии

4.1. Члены экспертной комиссии:

- Рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом руководителя;
- Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
- Обеспечивают объективность принимаемых решений;
- Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения.

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное заявление с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущенных ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МАДОУ детский сад № 13 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МАДОУ детский сад № 13 после расчета стоимости балла.

4.7. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореньевский район.

4.8. Критерии и размер выплат премий работникам оформляется приказом «О премировании сотрудников» после составления, подписания и согласования Протокола экспертной комиссии.

4.9. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МАДОУ детский сад № 13 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МАДОУ детский сад № 13 после расчета стоимости балла.

4.11. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореньевский район.

4.12. Критерии и размер выплат премий работникам оформляется приказом «О премировании сотрудников» после составления, подписания и согласования Протокола экспертной комиссии.

4.13. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МАДОУ детский сад № 13 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.14. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МАДОУ детский сад № 13 после расчета стоимости балла.

4.15. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детский сад № 13 МО Кореньевский район.

4.16. Критерии и размер выплат премий работникам оформляется приказом «О премировании сотрудников» после составления, подписания и согласования Протокола экспертной комиссии.

4.17. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МАДОУ детский сад № 13 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.18. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МАДОУ детский сад № 13 после расчета стоимости балла.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Положению
об условиях и порядке распределения
стимулирующей части оплаты труда
МАДОУ детский сад № 13 МО
Короновский район**

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего
характера сотрудникам в МАДОУ детский сад № 13**

(за период с _____ по _____)

Ф.И.О.	Должность	Количество баллов		Примечания
		Самоанализ	Экспертная оценка	

Председатель экспертной комиссии _____ /

Прошито, пронумеровано, прошнуровано
 И скреплено печатью _____ листов
 Заведующий МАДОУ д/с № 13
 МО Короновский район
 _____ Т. И. Недосека
 Председатель ПК
 _____ Т. Н. Шахматов

