

Дополнение к коллективному договору
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад №28 МО Кореновский район

(наименование организации)
на 2020-2023 годы

1. Приложение № 2 к коллективному договору: Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 МО Кореновский район изложить в новой редакции (прилагается)
2. Изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 МО Кореновский район внесенное в дополнение к коллективному договору применяется с 01.01.2023г.

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

**Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения**

Дата 20.01.2023г. № Изменен. к КД № 40
от 10.12.2020г.

Кос. отдел Консультации

наименование должности, подпись, Ф.И.О. М.А.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ д/с № 28
МО Кореновский район
С.А.Чувашова

«20» января 2023 г.



От работников:
Председатель ПК МАДОУ д/с № 28
МО Кореновский район
Бордонос С.Г.

«20» января 2023 г.



Принято на общем собрании трудового коллектива «16» декабря 2023 года
(протокол № 1)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
К коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ детский сад 28
МО Кореновский район
Бордовикова С.Г.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МАДОУ детский сад 28
МО Кореновский район
С.А. Чувашова



ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 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 №28 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 – оклады) 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.

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	Повышающий коэффициент
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
1. 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, тьютер, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	0,10
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -		5726 рублей
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 5609 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	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

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.

4. 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).

5. 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 № 28 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 (трудообязанности), не может быть ниже утверждённого 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 11 и 26 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

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

Данное приложение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2023 г
Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 15 февраля 2023 г, протокол № 2

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к ПОЛОЖЕНИЮ

о системе оплаты труда

работников МАДОУ

детский сад 28

МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МАДОУ детский сад № 28 МО Кореновский район

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 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) предназначается 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.

2. 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 28 муниципального образования Кореновский район (далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается 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

2.1. 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.

2.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

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

Стимулирование труда педагогических работников МАДОУ детский сад №28

№	Критерии	Показатели	Балл	
Критерии результативности деятельности воспитателя				
1	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников квалификационного уровня	Наличие квалификационной категории	Высшая	10
			Первая	5
		Участие в семинарах, мастер классах, курсы повышения квалификации и проф.переподготовки (бч)		4
2	Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках в очном (дистанционном)режиме	Грамота, диплом, благодарность, приказ сертификат, справка	Федеральный	5
			Региональный	4
			Муниципальный	3
3	Уровень освоения воспитанниками учреждения основной образовательной программы детского сада (за 1 полугодие – на 15 января; за год – на 15 мая)	Доля воспитанников , овладевших необходимыми навыками и умениями		
		81%- 98%		4
		71%-80%		3
		60%-70%		2
		Меньше 60%	1	
4	Качественная разработка , выполнение учебных программ,	Разработка всего комплекса необходимых планов и учебных программ на год (за год - август)		5

	планов, необходимой учебно-методической документации	Разработка календарных планов - ежемесячно		2
5	Ведение документации	Исполнительская дисциплина (выполнение требований по ведению групповой документации) По факту проведения опер. контроля ст. воспитателя (1 раз в квартал)	Без замечаний	5
			С замечаниями	3
			Отсутствие исполнительской дисциплины	0
6	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Разработка и реализация авторских программ , технологий, методик ,творческих проектов, направленных на развитие ДОУ		5
7	Качественная работа по самообразованию (выбор темы , подготовка материала , работа в течение года)	наличие выбранной темы, плана работы и подтверждающие документы по выполнению плана		3
8	Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта	Ведение : Цели, задачи, проблемы . план на месяц , материалы работы за месяц .Отчет : выводы. Срок от 1 месяца.	Край	5
			Район	3
			ДОУ	2
9	Систематическое применение здоровье сберегающих технологий	Оздоровление. Низкая заболеваемость . Не более 15 % .(Расчет по формуле : детодни пропущенные по болезни : идеальное кол-во детодней * 100 %)		2
		Спортивные досуги , праздники , развлечения. Конспект + фото .		2
10	Создание мультимедийных игр и дидактических материалов (картинки, раздаточный материал , демонст.-ий материал - стенды , плакаты и т.д.)	Игра на цифровом носителе. Методические рекомендации по использованию игры и дидактических материалов . Рецензия . Не более 1 в месяц .		3
11	Тематические презентации – созданные самостоятельно	Рецензия : цели , задачи .Сопроводительный текст. Фото просмотра . Не более 1 в месяц.		3
12	Качественное изготовление дидактических игр (готовим самостоятельно)	Наличие игр. Рецензия : цели и задачи использования игры , описание и изготовление игры , правила. Фото . Не более 1 в месяц .		3
13	Изготовление поделок, сувениров к мероприятиям (районным, краевым)	По факту изготовления , фото .		3
14	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту		3
15	Посещение педагогом РМО	Рабочее время		2
		Выходной		4
16	Реализация ДОП услуг	Договор на оказание услуг, факт проведения (за все услуги)		3
17	Участие воспитанников в смотрах , выставках, конкурсах. (за результативность доп. - 1-е	Подтверждение участия и победы в конкурсах , имеющих оф. статус	Региональный	5
			Муниципальный	4
			Доу	2

	место -3б, 2-е место - 2б, 3-е место - 1б)			
18	Участие в смотрах- конкурсах - ДПИ (дистанционно)	Диплом , грамота , сертификат . Не более 1 в месяц .	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
19	Участие педагогов в культурно - досуговых мероприятиях	Факт участия	Края	5
			Района	4
			Посел	3
20	Качественная, систематическая работа на экологической тропе ДОУ	Участок		3
		Огород		3
21	Выполнение общественно значимой деятельности	Субботник в нерабочее время		3
		Косметический ремонт		3
22	Своевременное выполнение поручений	Факт выполнения	Выполнение	1
			Не выполнение	- 3
23	Проведение педсоветов ,круглых столов, открытых занятий, семинаров – практикумов, мастер – классов	Конспекты, фотоматериалы, отзывы, справка об участии		3
24	Подготовка и выступление на общих родительских собраниях	По факту		2
25	Выпуск буклетов, памяток в соответствии с годовым планом	Наличие материала		2
26	Организация выставок совместного творчества детей и родителей	Фотоматериалы		3
27	Привлечение финансовых средств для создания комфортных условий пребывания детей в ДОУ	Чек покупки . Баллы суммируются в зависимости от суммы . Не более 10 баллов.	200р1-б	1
28	Возрастная трудность (первая младшая, вторая младшая)	По факту работу - основной воспитатель. Подменный воспитатель - отпуск.		5
29	Ведение графика работы воспитателей	Факт ведения		5
30	Своевременное предоставление отчётности, информации в УО, ИМЦ, ЦЗ, отчеты по проф.союзу	По факту		3
31	Наличие действующего образовательного сайта ДОУ	Ведение личной страницы педагога . Ссылки на публикации . Скриншот страницы сайта с публикацией . Минимум 3 публикации в месяц.		3
32	Посещение и ведение страниц в соц. сетях	ВКонтакте (минимум 3 публикации). Ссылки + скриншот публикации.		3
		Одноклассники (Ссылки + скриншоты публикации)		3
33	Ведение сайта ДОУ , страницы в ВК . Модератор.	По факту ведения ВК		3
		По факту ведения сайт ДОУ .		3
34	Предоставление качественной информации для публикации в интернете (одноклассники)	Наличие материала для публикаций.		2
35	Качественная разработка сценариев	Конспект сценария праздника		3
		Конспект сценария развлечения (не более 2х в		2

		месяц)		
36	Помощь в подготовке и проведении утренников (изготовление атрибутов, декораций, костюмов т.д)	По факту изготовления.	5	
37	Качественное исполнение ролей на утренниках	Факт проведения , фото. Баллы суммируются .	1 план	3
			2 план	2
			3 план	1
			Ведущий -общ.пр	3
38	Музыкальное сопровождение	В отсутствии муз. руководителя. Только общ. праздники и утренники.	3	
39	Подбор разнообразного, современного музыкального репертуара, постановка современных танцев	Подбор для утренников и общих праздников .	3	
40	Творческий подход к оформлению помещений (праздники , сезонное оформление)	Факт оформления фото . Муз.зал , групповые , приемные, лестницы , оформление окон, веранды. Баллы суммируются за каждое помещение.	2	
41	Творческое создание элементов образовательной среды	Эстетическое оформление окружающей среды , игрового и учебного оборудования, изготовление пособий и макетов . Фото до и после.	4	
42	Уровень коммуникативной культуры при общении педагогического коллектива в образовательном процессе	Отсутствие конфликта	4	
		Наличие конфликта	-6	
43	Отсутствие задолжности по родительской оплате за ДОУ, платные услуги (до 15 числа)	Отсутствие задолжности	2	
		Задолжность более 2 месяцев	-5	
44	Случай травматизма у детей	По факту	- 5	
45	Обоснованные жалобы со стороны родителей	По факту	- 5	
46	Нарушение должностных инструкций	Замечание, объяснительная	- 2	
47	Нарушение САНПИН	Замечание, объяснительная	- 2	
Критерии результативности деятельности старшего воспитателя				
48	Качественное обеспечение контрольных функций	Анализ документации педагогов 1р в квартал Результат анализа.	4	
		Мониторинг учебно - образовательного процесса . Результат мониторинга.	5	
49	Разработка годового плана деятельности ДОУ	По факту на август месяц.	7	
50	Ведение сайтов учреждения .	" Е- Услуги "	3	
		" Сетевой город "	3	
		" Навигатор "	3	
		" Страница старшего воспитателя на сайте ДОУ " Ссылка . Скриншот от 3 публикаций	3	
51	Размещение материалов в группах	По факту . Фото или материалы	1	
52	Уровень коммуникативной культуры при общении	Отсутствие конфликта	5	
		Наличие конфликта	-7	

	педагогического коллектива в образовательном процессе				
Критерии результативности деятельности музыкального руководителя					
53	Уровень освоения воспитанниками учреждения основной образовательной программы детского сада (за 1 полугодие – на 15 января; за год – на 15 мая)	Доля воспитанников , овладевших необходимыми навыками и умениями			
		81% - 98%			4
		71%-80%			3
		60%-70%			2
		Меньше 60%		1	
54	Участие воспитанников в смотрах , выставках, конкурсах. (за результативность доп. - 1-е место -3б, 2-е место - 2б, 3-е место - 1б)	Подтверждение участия и победы в конкурсах , имеющих оф. статус		Рег	5
				Мун	4
55	Эффективность организации музыкально -досуговой деятельности	По факту . Конспект . Фото проведения .			3
56	Случай травматизма у детей	По факту			- 5
57	Уровень коммуникативной культуры при общении педагогического коллектива в образовательном процессе	Отсутствие конфликт			4
		Наличие конфликта			-6
58	Создание элементов образовательной среды	Оформление муз.зала , кабинета . Образцовой содержание костюмов , пособий , атрибутов в музыкальном зале.			5
59	Ведение документации	Исполнительская дисциплина (выполнение требований по ведению групповой документации) По факту проведения опер. контроля ст. воспитателя (1 раз в квартал)	Без замечаний		5
			С замечаниями		3
			Отсутствие исполнительской дисциплины		0
60	Музыкальное сопровождение праздников и утренников	Факт проведения. За каждый возраст .			3
61	Подбор разнообразного, современного музыкального репертуара, постановка современных танцев	Подбор для утренников и общих праздников .			3

Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей МАДОУ детский сад № 28 (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения за период работы педагогических работников с 15 числа предыдущего месяца до 15 числа текущего месяца

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 воспитателя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру

стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого воспитателя ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат воспитателям производятся ежемесячно.

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

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

2.2.3. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик (обучение, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений наук, новых методов труда, высокие достижения в работе

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
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	1918.50
За высокое качество проведение учебного процесса, применение современных технологий физического, духовного, патриотического воспитания	По факту	1417.50
За участие в работе экспертной комиссии	По факту	458,00

2.2.4. 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

Для должностей учебно-вспомогательного персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Помощник воспитателя</i>		
Участвует в планировании и организации жизнедеятельности детей, проведении занятий, организуемых воспитателем.	Оперативный контроль ст. медсестры Оперативный контроль ст. воспитателем	7186,00

2.2.5 За сложность и напряженность выполняемых работ

Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 0,5 ст</i>		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	7286,00 (1ст) 3643.00 (0,5ст) 1821.50 (0,25 ст)
<i>Дворник</i>		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при внештатных ситуациях.	По факту	7387,00
<i>Кастелянша, 0,5 ст.</i>		
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	7286,00 (1ст) 3643.00 (0,5ст)
<i>Подсобный рабочий 0,5 ст.</i>		
За переборку и сортировку овощей	По факту	3643.00 (0,5ст)

2.2.6. 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 «Сетевой город» «Е – услуги»	По факту	3000,00
За ведение работы по охране труда	По факту	1500,00

За ведения табеля учёта рабочего времени сотрудников, ведение табеля посещаемости детей	По факту	1500,00
За обеспечение порядка и чистоты на территории учреждения, участие в субботниках	По факту	1500,00
Организация профсоюзной деятельности и работа председателя профсоюзного комитета	По факту	1500,00
Изготовление и подготовка костюмов, атрибутов к детским утренникам	По факту	1500,00
За выполнение работ ответственного по использованию сайта ДООУ и размещение материалов на сайте	По факту	2000,00
За выполнение работ ответственного по использованию сайта ДООУ и размещение материалов на сайте «Басфоп» «Госзакупок»	По факту	3000,00
Контроль над работой газового оборудования	По факту	3000,00
Своевременная сдача документации (отчетности) в т.ч. электронном виде	Копии документов	1500,00
Выполнение лакокрасочных работ	По факту	2000,00

Для должностей учебно-вспомогательного персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Завхоз</i>		
Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде	По факту	1600,00
За оформление и ведение документации по пожарной и электро безопасности, ведение и сохранность документации по закупкам	По факту	1623,00
За выполнение обязанностей контрактного управляющего	По факту	6720,00

Для должностей младшего обслуживающего персонала

Показатели качества, интенсивности и	Критерии оценки	Размер
---	------------------------	---------------

результата работы		выплат (руб)
1	2	3
<i>Повар</i>		
Содержание пищеблока в образцовом состоянии	По факту	702.00
Заполнение меню – требований,		4758,00
- Ведение журналов «Витаминизации 3х блюд», «Работы бактерицидной лампы» «Табель посещаемости», «Детодни», «Бракераж»		1000,00
<i>Машинист по стирке спецодежды/белья</i>		
Своевременная и качественная уборка прилегающей территории к прачечной и площадки для сушки белья.	Качество, устранение	5866,00
Обеспечение тщательного хранения и учета белья, спецодежды и прочего материала на прачечной		706.00

Для должностей медицинского персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Ст. медсестра</i>		
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	4154.00
<i>Медицинская сестра</i>		
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих технологий	Уровень заболеваемости детей	4769.00

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

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат 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 совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или

ежеквартально, или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

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

2.3. 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%

2.4. 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:

- воспитатель;
- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед(логопед);
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра)
- обслуживающий персонал (водитель, дворник, истопник, кастаньяш, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик.

2.5. 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, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог-психолог, педагог дополнительного образования;
2. Заведующий (директор), заместители заведующего (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

6. Премирование

6.1. 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.

6.2. 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 премия по итогам работы за период не ограничена.

6.3. 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.

6.4. 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.

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

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

6.6. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад № 28 МО Кореновский район. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду о премировании сотрудников.

7. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера работникам МАДОУ детский сад 28 МО Кореновский район

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за работу в сельской местности

- 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;

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.

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.

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.

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.

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.

7. 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 моющими средствами – 12%.

8. За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

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.

Данное приложение распространяется на правоотношения,
возникшие с 1 февраля 2023 г

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива от 15.02.2023 г.

протокол № 2

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению

об размерах, порядке и условиях
осуществления стимулирующих,
компенсационных выплат в МАДОУ

детский сад № 28

МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детский сад № 28 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 № 28 МО Кореновский район (далее – МАДОУ детский сад № 28)

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 о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему 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 № 28 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 №28 после расчета стоимости 1 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 № 28 МО Кореновский район.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к Положению

об условиях и порядке распределения
стимулирующей части оплаты труда
МАДОУ детский сад № 28

МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего
характера сотрудникам в МАДОУ детский сад № 28**

(за период с _____)

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

Председатель экспертной комиссии _____ / _____