

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ детского сада № 19
МО Кореновский район
_____ Л.Н.Петренко

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ
детского сада № 19
МО Кореновский район
_____ И.М.Кравцова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 19**

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 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).

2. Порядок и условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников МАДОУ детского сада № 19 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.

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.

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 второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -6862 рублей		
2.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2.	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	0,06
3. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -8472 рубля		
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор;социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; воспитатель; мастер производственного обучения; методист, педагог- психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютер, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог -библиотекарь	0,10
1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу		
4. Должность руководителей структурных подразделений		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы-9282 рублей		
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий(начальник) структурных подразделений: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-	0,00

	консультационным пунктом, учебной(учебно-производственной)мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05
5. Должности среднего медицинского персонала		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –6155 рублей		
5.1	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	0,22
5.2	4 квалификационный уровень: медицинская сестра по массажу	0,28
5.3	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	0,32
6. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 5956 рублей		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка, экспедитор	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
7. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 6056 рублей		
1 квалификационный уровень	диспетчер, лаборант, администратор, инспектор по контролю за исполнением поручений, инспектор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий фотолабораторией	0,04

	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	Должности служащих II квалификационного уровня, по которому устанавливается внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	0,15
	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория	1 по 1 0,13
4 квалификационный уровень	Механик (гаража)	0,17
	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	0,2

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.

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 о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МАДОУ детский сад № 19 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 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. Открытие счета и перевод денежных средств осуществляется за счет работодателя.

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.

Положение вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к **ПОЛОЖЕНИЮ**
о системе оплаты труда
работников МАДОУ
детского сада № 19
МО Кореновский район
от 11 сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ детского сада № 19
МО Кореновский район
_____ Л.Н.Петренко

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
детского сада № 19
МО Кореновский район
_____ И.М.Кравцова

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Ф.И.О. (табельный)
Организация: МАДОУ детский сад №19 МО Кореновский район
Подразделение:
К выплате:

Должность:

Оклад: (тариф).

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	часы					
Начислено						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к ПОЛОЖЕНИЮ
о системе оплаты труда
работников МАДОУ
детского сада № 19
МО Кореновский район
от 11 сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МАДОУ детский сад № 19 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 №19 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.

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
I	Личный вклад в повышение качества образования		
1	Участие педагогов в профессиональных конкурсах в очном режиме. (Воспитатель года)	Грамота, диплом, благодарность, сертификат	Федеральный – 30 Региональный – 25 Муниципальный -20
2	Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках в очном (заочном) режиме	Участник: приказ, заявка	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный -5
		Победитель, лауреат: грамота, диплом, благодарность, сертификат	Федеральный – 20 Региональный – 15 Муниципальный -10
3	Наличие публикаций в периодической печати («Кореновские вести», и.т.д.)	Экземпляр публикации, сертификат, диплом, благодарность, грамота	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный -5
4	Размещение методических, дидактических материалов в сети интернет	Скриншот страницы сайта	Не более 1 в месяц 3
5	Наличие действующего образовательного сайта педагога (личного)	Скриншот страницы сайта	При условии размещения на нем материала - 5
6	Активное участие в мероприятиях ДОУ направленных на реализацию задач годового плана: выступление на педагогических Советах, семинарах, круглых столах, педагогических часах, мастер-классов. (презентация)	Факт проведения, конспект	3
7	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (менее опытным коллегам)	Наличие плана работы наставничества, его выполнение, отзыв	3
8	Изготовление поделок, сувениров к мероприятиям местного, муниципального, краевого уровня	Заявка, грамота, диплом, благодарность, сертификат	Участие – 5 Победа - 10
9	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников квалификационного уровня	Наличие квалификационной категории	Высшая -30 Первая - 20
10 !!!	Работа по ведению банка данных сотрудников, детей (личные дела)	Факт	10
11	Курсы повышения квалификации	Сертификат	5
12 **	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации: планов, программ	До 28 числа , за три дня до начала нового месяца, акт приема документации	Наличие – 5 Отсутствие – (-7)
**	Наличие перспективного годового планирования (перспектива ООД, в ходе режимных моментов, комплексно-тематическое, комплекс оздоровительных мероприятий)	1 раз в год (сентябрь)	10
13 **	Качественное, своевременное, достоверное ведение документации и отчетности. Работа основного воспитателя	Справка ст. воспитателя	Наличие – 3 Отсутствие – (-5) 5
14	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям,	Участие: приказ, заявка	Региональный -15 Муниципальный -10 ДОУ -5

	соревнованиям в очном (заочном) режиме		
		Победа: грамота, диплом, благодарность, приказ, справка об участии	Региональный -20 Муниципальный -15 ДОУ -10
15 **	Систематическое использование с детьми ЦОР (интерактивная доска)	Контроль старшего воспитателя, справка	3 балла – используется (-3) балла – не используется
16 **	Реализация дополнительных образовательных программ через ДОП услуги	Договор на оказание услуг, факт проведения, фото	5 за каждый возраст
17 ** **	Пополнение предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами по теме недели, месяца Наличие зональности, соответствие требованиям ФГОС, рекомендациям МОН	Фото Рекомендации МОН с отметкой по каждой зоне	3 балла за 1 пособие (-3) – пополнений не было 100 % - 10 50% - 5 25% - 3 Отсутствие развивающих зон – (-10)
18 **	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	Справка	2
19	Распространение педагогического опыта	Наличие сертификата, отзыва, справки	10
20	Участие в РМО (предоставление информации, показ НОД)	Факт участия, справка, конспект, отзыв	15
21	Подготовка педагогов для участия в РМО	По факту	10
22	Оказание помощи педагогам в организации и проведении открытых НОД	По факту	10
23 !!!	Качественная разработка сценариев праздников	Конспекты сценариев	За 1 возраст - 2
24	Качественное проведение утренников воспитателями	Факт проведения. Отзыв	Высокий – 5 Средний – 3
25	Помощь в подготовке и проведении утренников (изготовление атрибутов, украшение зала, подготовка костюмов и т.д) Сложность и качество атрибута (используемый материал - не бумага) Пошив костюма	Фото	2 - за каждый атрибут 10 10
26	Участие в утреннике в качестве актера	Фото, отзыв родителей, коллег	Высокий уровень театрального мастерства – 5. Средний уровень – 3.
27 !!!	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников. Подбор разнообразного музыкального репертуара, постановка современных танцев	Факт проведения справка	За 1 возраст - 3
28 !!!	Результативность взаимодействия с педагогами ДОУ. Подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей.	По факту	5
29	Изготовление мультимедийных игр	Наличие, рецензия, скрин	10

30	Качественное изготовление дидактических игр, учебных пособий применяемых в образовательной деятельности (готовим самостоятельно)	Наличие игр, пособий. Рецензия, фото	Авторская игра – 10 Программное пособие - 5
31	Качественная работа по самообразованию (выбор темы и подготовка материала в течении года)	наличие выбранной темы, плана работы и подтверждающие документы по выполнению плана 1 сертификат (грамота, диплом)	5
	Участие в вебинарах, семинарах		2 за каждый сертификат
32	Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта (уровень детского сада)	План, материалы по проектной деятельности, сертификат	5
33	Репетиция с актёрами	Фото	5
34 **	Оформление холлов ДООУ: стенды, выставки, поделки, картины, сезонность	Факт оформления	Высокий уровень 100 % (выполнение всех перечисленных условий) – 10 50 % - 5 Отсутствие – (-10)
35 !!!	Работа и наставничество с молодыми специалистами	Факт	5
36	Качественная работа в статусе руководителя методического объединения муниципального образования	Приказ о назначении руководителем МО, планы работы протоколы, отзывы	10
37	Работа педагогов в творческих группах, в качестве членов жюри	Приказ, план работы	5
	Оформление документации.	Факт	3
38	Работа с педагогами по выявлению их творческих способностей, сопровождение педагогов в подготовке к мероприятиям, конкурсам	По факту	5
39	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту	5
40 !!!	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала.	Фото	3
	Размещение материала в группе музыкальным руководителем, старшим воспитателем.		3
41	Участие педагогов в культурно-досуговых муниципальных мероприятиях	Факт участия, фото	В качестве: представителя - 5 участника – 10
42 !!!	Своевременное предоставление отчётности, информации в УО, ИМЦ	По факту	5
	Оформление протоколов общих собраний коллектива		3
	Оформление протоколов заседаний педагогов, педчасов		3
	Организация (пополнение)		3

	предметно-развивающей среды в методическом кабинете		
43 **	Качественная, систематическая работа на экологической тропе ДООУ (клумба, огород) с детьми	Факт работы, фото	5баллов – работа проводилась
	Работа на экологической тропе, создание элементов, поддержание в первоизданном виде	Факт создания, фото	За каждый элемент: Создание – 5 Обновление - 5
44 **	Ведение сайта учреждения, социальных сетей: одноклассники, телеграм, контакт	Своевременность заполнения	Своевременно – 5
	СГО	Своевременность заполнения	Начало года - 10 Своевременно – 5 Несвоевременно – (-7) Конец года - 10
	Е-услуги	Своевременность заполнения	Начало года - 10 Своевременно – 5 Несвоевременно – (-7)
	Навигатор допобразования	Своевременность заполнения	Начало года - 15 Своевременно – 5 Несвоевременно – (-7)
45 **	Здоровьесберегающие технологии в повседневной жизни. Проведение профилактических мероприятий: - осанка; - плоскостопие; - зрение; - утомляемость - закаливание - организация разучивания и проведение подвижных игр (в т. ч. на прогулке)	Наличие комплекса оздоровительных мероприятий. Фото журнала закаливающих мероприятий	Проведение - 5 Не проведение – (-7)
46	Посещаемость детей	Результаты мониторинга	Ясельные группы - 50% и более -5 баллов, менее -2 балла; Младшие группы - 50% и более-5 баллов, менее -2 балла; Средние группы - 75% и более - 5 баллов, менее -2 балла; Старшие и подготовительные группы - 75% и более - 5 баллов, менее -2 балла;
47	Участие в инновационной и экспериментальной работе ДООУ. Дистанционная работа с обучающимися, родителями, педагогами (видеоролики, презентации, обучающие видеоуроки, консультации, участие в акциях в соц.сетях	Приказ, план работы, сертификат Скриншот размещенного материала	10 5 баллов за каждый

	с хэштегом)		
49	Участие в смотрах-конкурсах (ДОУ)	Приказ, диплом, грамота, сертификат	Участие - 5 1 место -10 2 место -5 3 место- 3
50	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Справка об отсутствии/наличии травматизма в группе	<u>5 баллов</u> – отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – травматизм зафиксирован
51	Благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений.	Фотоматериал	<u>2 балла за каждое мероприятие</u>
**	Надлежащее состояние участков в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и безопасностью жизнедеятельности. Ежедневно(отсутствие грибов, ядовитых растений, сломанных игрушек и оборудования)	Фото журнала осмотра территории	<u>2 балла</u> <u>(-5) баллов</u> – <u>наличие угрожающих жизни, здоровью факторов</u>
52	Сохранность оборудования и дидактического материала: отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала.	Справка	<u>Наличие – 2</u> <u>Отсутствие – (-5)</u>
53	Возрастная трудность (первая младшая, вторая младшая)	По факту работу	5
54	Педагогический стаж непрерывной работы в данном учреждении	По факту	от 2-х до 5 лет – 2 балла от 5-ти до 15 лет -3 балла от 15-ти и выше – 5 баллов
55	Ведение графика работы воспитателей Оформление графика отпусков (декабрь)	Факт ведения	5 5
56	Подписка на периодические издания, необходимые в работе. Кореновские вести, Кубанские новости (май, сентябрь)	Наличие бланка заказа на периодические издания.	10 5
**	Портфолио педагога (пополнение постоянно)	Фото	5
58	Активное участие в общественных мероприятиях: 1.Взаимозаменяемость педагогов в связи с производственной необходимостью: 2 недели Месяц	Приказ заведующего	10 15
	2.Участие в субботниках, ремонте (в нерабочее время)	Фото	Участвовал – 5
	3.Участие в субботниках, не связанных с работой учреждения	Фото	Участвовал – 5

	4. Участие в общественных мероприятиях в качестве волонтеров	Фото	Участвовал – 5
59	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, (экскурсии, встречи с интересными людьми и т.	По факту	2 балла (за каждое мероприятие)
60	Посещение семинаров, конференций, РМО	По факту	Рабочее время - 3 Нерабочее время - 10
61	Наличие больничных листов	По факту	1 больничный лист в месяц: -3 балла 2 больничных листа: -5 баллов
62	Экономия энергоресурсов (вода, отопление, электричество)	Информация администрации ДОУ	Есть экономия: +5 Экономии нет: -5
63	Привлечение финансовых средств, развивающих пособий для создания комфортных условий пребывания детей в ДОУ	Фото	Спонсоры: 5 - за каждое
		Чек покупки, фото товара	Личные средства педагога: 300-500 рублей - 10 баллов Свыше 500 рублей – 15 баллов
64	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: Корпоративная культура Взаимодействие с педагогическим коллективом Отсутствие конфликтных ситуаций	Информация администрации ДОУ	1 1 1
II	Работа с родительской общественностью:		
1 **	Наличие годового плана работы с родителями	План работы 1 раз в год на 1 сентября	Наличие – 3 Отсутствие – (-5)
2	Проведение родительских собраний с применением инновационных технологий	Конспект собрания, отзывы родителей, протокол собрания	5
4	Выпуск праздничных стенгазет	фотоматериал	5
5 **	Информационный стенд для родителей: -Эстетичность оформления - Сменяемость материала - Выставка детских работ - Оформление информации по теме недели, месяца	Фото 2 шт (сменяемость материала 1 раз в две недели)	3 2 2 2 Отсутствие одного из пунктов – (-10)
6	Организация выставок совместного творчества детей и родителей	Фотоматериалы	3
7	Проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций, семинаров – практикумов, мастер – классов	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	3
8	Проведение мероприятий совместно с родителями (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	3

	Привлечение родительской общественности к благоустройству территории, помещений	Фотоматериалы	5 – за каждое мероприятие
9	Подготовка и выступление на общих родительских собраниях	По факту	5
10	Выпуск буклетов, памяток в соответствии с годовым планом	Наличие материала	3
11	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, платные услуги (до 15 числа)	По факту	Задолженностей нет: 3 2 Задолженности есть: (- 5)
12	Ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	3
13	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	2
Количество баллов:			
III.	Штрафные баллы		
1.	Нарушение Правил трудового распорядка	Информация администрации ДОУ	100% снятия
2.	Нарушение Правил ТБ, ОТ и ПБ	Информация администрации ДОУ	100% снятия
3.	За обоснованные жалобы	Информация администрации ДОУ	50% снятия если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОБУ (район, город) - лишение баллов по всем показателям за квартал
4.	За грубое отношение к детям. Оставление детей в опасности (отсутствие на рабочем месте).	Жалобы Родителей. Факт отсутствия.	100% снятия
5.	Несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики	Информация администрации ДОУ	50% снятия
6.	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	Информация администрации ДОУ	50% снятия
7.	Несоответствующее ведение документации	Информация администрации ДОУ	50% снятия
8.	Низкая исполнительная дисциплина	Информация администрации ДОУ	50% снятия
** - Обязательно к исполнению постоянно !!! - Работа специалиста	ИТОГО:		

--	--	--	--

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

Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей 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 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 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:

2.2.1. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

Показатели качества, 1	Критерии оценки 2	Размер выплат 3
За ведение работы по охране труда	По факту	1000,00 руб.
За ведение общественной работы, связанной с работой с родительской общественностью, оперативность, срочность.	По факту	458,00 руб.
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе.	По факту	500,00 руб.
За выполнение работ ответственного по использованию сайта ДОУ и размещение материалов на сайте.	По факту	229,00 руб.
Руководство и текущую деятельность профсоюзной организации.	По факту	1000,00 руб.
За оформление воспитанникам СНИЛС	По факту	1000,00 руб.
За участие в смотрах-конкурсах	По факту	1000,00 руб.

Старший воспитатель

Показатели качества, 1	Критерии оценки 2	Размер выплат 3
Ведение педагогических советов	По факту	1298,00 руб.
За ведение табеля учета рабочего времени сотрудников, ведения табеля посещаемости	По факту	1651,35 руб.
За активное участие в изготовлении дидактического материала.	По факту	1158,96 руб.

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 1	Критерии оценки 2	Размер выплат 3
Повышение имиджа учреждения: - Организация, проведения и участие в открытых мероприятиях; - Подготовка к новому учебному году: - Общественная работа.	Личный вклад, Отсутствие замечаний, Письменная благодарность.	2000,00 руб.

Организация и помощь в проведении здоровье сберегающих мероприятий	По факту	1918,50 руб.
За высокое качество проведения учебного процесса, применение современных технологий физического, духовного, патриотического воспитания	По факту	2558,00 руб.
За активное участие в мероприятиях района	По факту	1000,00 руб.
За участие в смотрах-конкурсах	По факту	1000,00 руб.
За подготовку ДОУ к летне-оздоровительной кампании	По факту	1000,00 руб.

2.2.2. Для должностей учебно-вспомогательного персонала:

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Помощник воспитателя</i>		
За проведение здоровьесберегающих мероприятий	По факту	7186,00 руб.

2.2.3. Младший воспитатель

За активное участие в воспитательно-образовательной деятельности	Оперативный контроль	6380,00 руб.
--	----------------------	--------------

2.2.4. Завхоз

За проведение ежедневных погрузочно-разгрузочных работ	По факту	9943,00 руб.
Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акты приемки ремонтных работ	1000,00 руб.
Своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	3000,00 руб.
Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям, нормам и правилам области охраны труда и техники безопасности; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Акты проверок	500,00 руб.
За качественную переработку и сортировку овощей	По факту	1500,00 руб.

2.2.5. Для должностей медицинского персонала:

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Ст. медсестра</i>		

Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде	По факту	4154,00 руб.
Санитарно-просветительская работа с персоналом и воспитанниками	По факту	158,00 руб.
<i>Медсестра</i>		
Организация и помощь в проведении здоровье сберегающих мероприятий и работу по снижению заболеваемости	По факту	1000,00 руб.
Санитарно-просветительская работа с персоналом и воспитанниками	По факту	2892,00 руб.

2.2.6. Для должностей младшего обслуживающего персонала:

Показатели 1	Критерии оценки 2	Размер выплат 3
<i>Кастелянша</i>		
За интенсивность и переуплотненный режим работы	По факту	7286,00 руб.
За сохранность вверенного имущества	По факту	3000,00 руб.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	7286,00 руб.
<i>Дворник</i>		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при внештатных ситуациях.	По факту	3 500,00 руб.
За посадку цветов, деревьев, прополку цветников, покос травы на детских игровых площадках, хоз. дворе.	По факту	7387,00 руб.
За повышенный объём Работ в осенне-зимний-весенне-летний периоды	По факту	5 000,00 руб.

За степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	По факту	5 000,00 руб.
<i>Повар</i>		
За обеспечение своевременного составления заявок и доставки продуктов питания, проверки соответствия принимаемых продуктов, сопроводительных документов.	По факту	6460,00 руб.
<i>Подсобный рабочий</i>		
Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока, складских помещений	По факту	7286,00 руб.
<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>		
За соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды.	По факту	6572,00 руб.
За сохранность тех. оборудования, вверенного имущества	По факту	3000,00 руб.
<i>Оператор котельной</i>		
За степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	По факту	10 584,00 руб.
За сложность и напряженность в работе	По факту	8 046,00 руб.
<i>Водитель автомобиля</i>		
Содержание автомобиля в удовлетворительном состоянии, ремонт автомобиля	По факту	12 086,00 руб.
За выполнение особых по важности и/или срочности заданий	По факту	1500,00 руб.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период, пропорционально количеству ставок.

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.

3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим и медицинским работникам за стаж педагогической работы и старшей медицинской сестре 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%

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 автомобиля, дворник, истопник, кастелянша, 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.

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 премии по итогам работы за период не ограничена.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно 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 выплачиваются работникам одновременно 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 премия 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 ДООУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детском саду №19 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 детского сада № 19 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 работу в сельской местности устанавливается специалистам (педагогические работники, медицинские работники), работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы, в размере 25%.

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

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

6. 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.

7. 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 медицинском блоке – 4%;

-за работу в горячем цеху – 12%;

-за работу с моющими средствами – 12%.

8. 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.

Положение вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению

о размерах, порядке и условиях
осуществления стимулирующих,
компенсационных выплат в МАДОУ
детский сад № 19
МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детский сад № 19 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 детском саду № 19 МО Кореновский район (далее – МАДОУ детский сад № 19)

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 № 19 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 № 19 после расчёта 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 №19 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 №19
МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего
характера сотрудникам в МАДОУ детский сад № 19 МО Кореновский район
(за период с _____)**

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

Председатель экспертной комиссии _____ / _____