

Изменения и дополнения к коллективному договору
Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №32» на 2017-2020 годы

От работодателя:

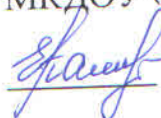
Заведующий МКДОУ
«Детский сад №32»

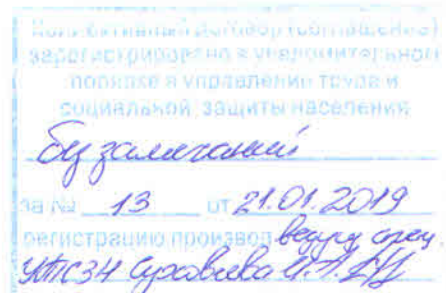
М.А. Козлова



От работников:

Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад №32»

 Е.В. Пальчикова



В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в целях повышения материальной заинтересованности работников, реализации показателей эффективности деятельности, улучшении качества оказываемых образовательных услуг и совершенствовании системы оплаты труда

Внести изменения в коллективный договор Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №32» на 2017-2020 годы

1. Приложение №3 «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №32» читать в новой редакции (приложение №1)

От работодателя:

Заведующий МКДОУ
«Детский сад №32»


М.А. Козлова



От работников:

Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад №32»


Е.В. Пальчикова

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №32»

ПРИКАЗ

10.01.2019 г.

№ 14/03-05

с.Пелагиада

Об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32»

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказа отдела образования администрации Шпаковского муниципального района от 29.12.2017 г. № 1104/01-7 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», в целях повышения материальной заинтересованности работников, реализации показателей эффективности деятельности, улучшении качества оказываемых образовательных услуг и совершенствовании системы оплаты труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32».
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2019 года.
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на завхоза Субботину Е.Г.

Заведующий

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации


Е.В. Пальчикова


М.А. Козлова



Протокол Общего собрания работников

09.01.2019 г.

№ 1

Председатель собрания – Субботина Е.Г.

Секретарь – Пальчикова Е.В.

Присутствовали: 17 человек

Отсутствовали: 1 человек

Повестка дня:

- 1.Выборы председателя и секретаря Общего собрания работников на 2019 год.
- 2.Обсуждение и принятие изменений Коллективного договора на 2017-2020 гг МКДОУ «Детский сад №32».

1.Слушали: Козлову М.А. заведующего МКДОУ «Детский сад №32». Она предложила выбрать председателя и секретаря на 2019 год.

Выступили: Скрипка А.Я. воспитатель. Она предложила председателем выбрать Субботину Е.Г., секретарём Пальчикову Е.В.

Решили: Избрать председателем Общего собрания работников на 2019 год Субботину Е.Г., секретарём Пальчикову Е.В.

Слушали: Субботину Е.Г., она представила повестку дня Общего собрания работников. Предложила внести изменения, дополнения в повестку дня и проголосовать.

Выступили: Козлова М.А., заведующий, она предложила принять повестку дня Общего собрания работников в предложенном варианте.

Голосовали: «за» - 17, «против» - 0.

Решили: Принять повестку дня Общего собрания работников в предложенном варианте.

2.Слушали: Субботину Е.Г., председатель Общего собрания работников представила на обсуждение Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №32». Предложила увеличить оклады и ставки заработной платы на 20 % в пределах фонда заработной платы учреждения.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения в 2019 году целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организации совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется перераспределить средства, предназначенные на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Состоялось обсуждение Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32»

Выступили: Пальчикова Е.В. председатель профкома.

Предложила обсудить и принять изменения к коллективному договору МКДОУ «Детский сад №32», в части изменений Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32»

Председатель Общего собрания работников Субботина Е.Г. вынесла предложение на голосование.

Голосовали: «за» - 17, «против» - 0.

Решили: Принять изменения в Коллективный договор на 2017-2020 гг. в части изменений Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32».

РЕШЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ:

1. Избрать председателем общего собрания работников на 2019 год Субботину Е.Г. секретарем Пальчикову Е.В.

2.Принять изменения к Коллективному договору в части изменений Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32»

Председатель Субботина Субботина Е.Г.

Секретарь Пальчикова Пальчикова Е.В.

От работников:
Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад №32»



Е.В. Пальчикова

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
«Детский сад №32»



М.А. Козлова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №32»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №32» разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказа отдела образования администрации Шпаковского муниципального района от 29.12.2017 г. № 1104/01-7 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников, реализации показателей эффективности деятельности, улучшении качества оказываемых образовательных услуг и совершенствовании системы оплаты труда.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №32»

2.1. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №32», (далее – организация) формируется на основе следующих принципов:

2.1.1. Недопущение снижения уровня заработной платы работников организации

2.1.2. Установление в организации системы оплаты труда коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

2.1.3. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

2.1.4. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности организаций.

2.1.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации.

2.1.6. Обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Заработная плата работников организаций состоит:

из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно разделу 3 Положения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам организации согласно разделу 4 Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации согласно разделу 5 Положения.

2.8. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего положения.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организаций приведен в разделе 7 настоящего положения.

2.10. Руководителем организации формируется и утверждается единое штатное расписание организации, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

2.11. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций.

2.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам организации.

Раздел 3. Должностные оклады, оклады,
ставки заработной платы работников организации
по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Должностные оклады работников организации по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель	7200

3.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» организации:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	7800
2.	Третий квалификационный уровень	воспитатель;	9000
3.	Четвертый квалификационный уровень	старший воспитатель;	9960

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8160

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих организации, устанавливаются в зависимости от размеров выполняемых работ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей

1	1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Дворик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных и производственных помещений, сторож,	6600
2	2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	кастелянша, Машинист по стирке и ремонту спецодежды	6960
3	4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	повар, помощник повара	8040
4	5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	оператор котельной	8640

3.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

4.4. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организации по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются

Наименование выплат	Размер выплаты в %	Фактор, обуславливающий получение выплаты
-повару -машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды	6 6	Карта СОУТ №С385.013 от 05.10.2017 Карта СОУТ №С385.012 от 05.10.2017
-воспитателю младше-средней группы;	4	Карта СОУТ №С385.003 от 05.10.2017
-воспитателю старше-подготовительной группы;	4	Карта СОУТ №С385.004 от 05.10.2017
-младшему воспитателю младше-средней группы;	4	Карта СОУТ №С385.007 от 05.10.2017
-младшему воспитателю старше-подготовительной группы.	4	Карта СОУТ №С385.008 от 05.10.2017

4.5. Выплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.5.1 Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

Наименование выплат	размер выплаты % рублей	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За работу в сельской местности -педагогическим работникам: воспитателю, старшему воспитателю, музыкальному руководителю	25	Работа в образовательном учреждении, расположенном в селе Пелагиада
За работу в ночное время -сторожу; -оператору котельной	35	Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00)
За непосредственное осуществление воспитательных функций -младшим воспитателям	30	Выполнение должностных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду
за совмещение должностей -машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды	4261,20	Выполнение должностных функций повара.

4.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей);

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда по согласованию с представительным органом работников организации и в соответствии с положением об оплате труда работников организации.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Наименование выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты рублей
За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения младшему воспитателю	Выполнение дополнительных функций по переносу готовых продуктов питания из пищеблока	Сохранение кадров	ежемесячно	1560,00
За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения завхозу	Выполнение дополнительных функций по взаимодействию с МКУ МЦБ Шпаковского района	Обеспечение требований законодательства	ежемесячно	2448,00
За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения завхозу	Выполнение обязанностей контрактного управляющего и ведение первичного учета	Обеспечение требований законодательства	ежемесячно	4080,00
За личный вклад в общие результаты деятельности	Выполнение дополнительных функций по уборке	Обеспечение требований законодательства	ежемесячно	4350,00

учреждения дворнику	уличных туалетов, по организации пропускного режима			
За обслуживание оргтехники старшему воспитателю	Выполнение дополнительных функций по обслуживанию оргтехники, что не входит в должностные обязанности работников образовательной организации	Обслуживание оргтехники (компьютеры, МФУ лазерное устройство, dvd проектор, сканер)	ежемесячно	1494,00
За работу, не входящую в круг прямых обязанностей старшему воспитателю	Работа администратором официального сайта учреждения, своевременное предоставление и обновление информации на сайте организации	обеспечение требований законодательства	ежемесячно	1494,00
За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения воспитатели	Выполнение дополнительных функций, связанных с модернизацией и сохранностью костюмов	Обеспечение выполнения основной образовательной программы дошкольного образования	ежемесячно	1648,00
За осуществление полномочий по организации безопасности учреждения рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Осуществление дополнительных функций по безопасности учреждения	Обеспечение требований законодательства	ежемесячно	1855,00
За осуществление полномочий по антикоррупционной деятельности специалисту в соответствии с	Осуществление дополнительных функций по организации антикоррупционной деятельности	обеспечение требований законодательства	ежемесячно	2700,00

приказом				
За осуществление полномочий по охране труда в соответствии с приказом	Осуществление дополнительных функций по организации охраны труда	обеспечение требований законодательства	ежемесячно	2448,00
За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения машинисту по стирке белья	Выполнение дополнительных функций по уборке помещения постирочной, проведение санитарно-гигиенических и противоэпидемиологических мероприятий	Обеспечение требований СанПиНа	ежемесячно	2666,35
За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения сторожу	Выполнение дополнительных функций по предотвращению криминогенной обстановки и осуществление контроля за работой приборов охранной и охранно-пожарной сигнализации, уход и обслуживание наружной домофонной системы	Обеспечение безопасности	ежемесячно	2100,00
Денежная выплата воспитателю	Работа в должности воспитателя и реализация образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС	Сохранение педагогических кадров воспитателей	ежемесячно	1000,00
За ведение делопроизводства ответственному лицу в соответствии с приказом	Выполнение должностных функций делопроизводителя	обеспечение требований законодательства (табель учета рабочего времени, трудовой договор, трудовые книжки, личные дела, инструкции, приказы)	ежемесячно	1170,00

воспитания		2.Реализация вариативных форм обучения (КП) 3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу музыкального руководителя.	0,5 0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	1,5
Состояние здоровья воспитанников, обучающихся		1.Отсутствие травм, полученных воспитанниками при проведении НОД, различных мероприятий.	0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	0,5
Методическая, инновационная общественная деятельность		1.Представление опыта ДОУ в средствах массовой информации. Количество публикаций (Указать ссылки на публикации) 2.Осуществление взаимодействия с музыкальной школой, клубом. 3.Наличие среди воспитанников призеров и победителей конкурсов, олимпиад, викторин различного уровня 4.Участие в муниципальных, региональных конкурсах методических материалов, профессионального мастерства.	0,3 за каждую 0,5 0,5 за каждого 2,0
		Максимальное количество баллов по критерию	4,1
Организация работы родителями, социумом	с	1.Привлечение родителей к изготовлению атрибутов к праздникам (указать объемы работ)	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,1
Эффективность		1.Участие учреждения и	

воспитатель	управленческой деятельности	воспитанников в очных конкурсах муниципального, краевого уровней	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	1,0
	Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	1.Проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей.	0,5
		2.Разработка инструктажей, памяток, методического материала по безопасности	0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	1,0
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	1.Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	2,0
		Максимальное количество баллов по критерию	2,0
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.Своевременная сдача отчетов, оформление документации.	1,5
		Максимальное количество баллов по критерию	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,5
Воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания воспитанников	1.Оснащение и применение в работе педагогов интерактивного и мультимедийного оборудования	0,5
		2.Реализация вариативных форм обучения (КП)	0,5
		3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя.	0,5
		Максимальное количество баллов по критерию	1,5
Состояние здоровья воспитанников, обучающихся	1.Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении.	0,5	
	2.Показатель заболеваемости (количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни не более 4-х дней).	1,0	
	3.Контроль за посещаемостью группы воспитанниками (% от списочного состава): - 80 и выше.	1,0	
	Максимальное количество баллов по критерию	2,5	
Методическая, инновационная общественная деятельность	1.Представление опыта ДООУ в средствах массовой информации. Количество публикаций (Указать ссылки на публикации)	за каждую 0,3	
	2.Участие в мероприятиях,	0,3	

		организованных администрацией МО с.Пелагиада, профсоюзной организацией. 3.Наличие среди воспитанников призеров и победителей конкурсов, олимпиад, викторин различного уровня 4.Участие в муниципальных, региональных конкурсах методических материалов, профессионального мастерства.	за каждого 0,5 2,0
		Максимальное количество баллов по критерию	3,1
	Организация работы с родителями, социумом	1.Систематическая работа по привлечению родителей к выполнению ремонтных работ помещений, работ по благоустройству (указать объемы работ)	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,1

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создается комиссия по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников с участием представительного органа работников организации.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы:

Наименование выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты %
За стаж непрерывной работы	- стаж работы от 1 года до 3 лет;	Эффективность трудовой деятельности	ежемесячно	5
	- стаж работы от 3 лет до 5 лет;			10
	- стаж работы свыше 5 лет			15

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;
время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

государственными наградами;

ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда организации на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный (месяц, квартал, год) устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением о премировании и выплате материальной помощи работников организации.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда организации по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

Фонд выплат стимулирующего характера для педагогических работников организации формируется отдельно от остальных работников.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, и выплачивается в соответствии с положением по премированию и выплате материальной помощи работникам организации.

6.1. Аттестация педагогических работников организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Уровень образования педагогических работников организации при установлении размеров заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

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

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

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

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

6.5. Руководитель образовательной организации проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размер оплаты труда; ежегодно составляет и утверждает штатное расписание.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников образовательной организации несёт руководитель.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ от 22 декабря 2014 г. № 1601),

предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю (воспитатели, старший воспитатель), либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 24 часа в неделю (музыкальный руководитель).

Педагогическим работникам, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014 г. № 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической работы:

для педагогических работников – путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на фактический недельный объем педагогической работы и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы.