|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**  Председатель профсоюзного комитета Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **М.Н. Бутенко** | **«Утверждаю»**  Заведующий Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  детский сад № 1 «Журавушка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Е.Л. Константинова** |

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка»**

п. Новый Янкуль 09 ноября 2013 года

В соответствии с Законом Ставропольского края от 07 декабря 2004 года № 102-кз "Об оплате труда работников государственных учреждений Став­ропольского края",с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением Правительства Ставропольскою края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работ­ников государственных бюджетных и государственных казенных учрежде­ний Ставропольского края",приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказом отдела образования администрации Андроповского муниципального района № 641-пр от 07 ноября 2013 года «Об утверждении примерного Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Андроповского муниципального района Ставропольского края», решения общего собрания работников МКДОУ д/с № 1 «Журавушка» (протокол № 1 от 08.11.2013.)

1.П[оложение](consultantplus://offline/ref=3823629E57363CE949B7D2322CB595E7A0D7A160B5FB27E8891974DC753ADF370FADFB6CA94D1F49F70664f3Q1M) об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка» (далее – Положение), по согласованию с первичной профсоюзной организацией МКДОУ д/с № 1 «Журавушка» (Приложение 1) принять в новой редакции с 01 января 2014 года.

1.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления (Приложение 2) принять в новой редакции с 01 января 2014 года.

1.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления (Приложение 3)принять в новой редакции с 01 января 2014 года.

1.4. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видахматериального поощрения и стимулирования работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка» (Приложение 4) принять в новой редакции с 01 января 2014 года.

1.5. Приложение 1 Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка»:

Дополнить: с 01 января 2014 года минимальный размер оплаты труда до 5554 руб. в месяц (что на 6,7% больше текущего размера).

2. Признать утратившим силу Положение по оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка», принятого на общем собрании коллектива МКДОУ д/с №1 «Журавушка» (протокол № 1 от 25.02.2013 г.) с 01 января 2014 года.

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного

образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка»

Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка», подведомственному отделу образования администрации Андроповского муниципального района Ставропольского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Ставропольского края от 07 декабря 2004 года № 102-кз "Об оплате груда работников государственных учреждений Став­ропольского края",с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 года № 548-рп «Об утверждении Программыпоэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением Правительства Ставропольскою края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работ­ников государственных бюджетных и государственных казенных учрежде­ний Ставропольского края",приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказом отдела образования администрации Андроповского муниципального района № 641-пр от 07 ноября 2013 года «Об утверждении примерного Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Андроповского муниципального района Ставропольского края», решения общего собрания работников МКДОУ д/с № 1 «Журавушка» (протокол № 1 от 08.11.2013.) в целях повышения материальной заинтересо­ванности работников учреждения (далее - учреждение) в повыше­нии эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказы­ваемых ими услуг и совершенствовании системы оплаты труда.

Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли "Образование" Андроповского муниципального района Ставропольского края.

2. Система оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Журавушка» устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения. Заработную плату работников учреждения следует определять исходя из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание утверждается заведующим учреждением и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим учреждением 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 учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией.

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 также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 Положения.

8.Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения приведены в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчислениязаработной платы педагогическим работникам учреждения

согласно разделу 6 Положения.

10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения согласно разделу 7 Положения.

11. Назначение специалистов на должности заместителя заведующего учреждением производится при наличии высшего профессионального образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

12. Ежемесячная доплата за почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), установленная разделом 4 «Выплаты стимулирующего характера» педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку и должностной оклад.

13. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную [норму](consultantplus://offline/ref=CE122F735FA263254F0D7B219A7278B33DC65C1F4985D9615A841F4082467378B1EA1B245A28EDE3MDuFG) труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

14. 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.

15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Андроповского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников казённых учреждений.

16. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников учреждения

по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады заместителей руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда  руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель заведующего | 15400 | 14425 | 13534 | 12731 |

Примечание к подпунктам 2.1.1:

При отсутствии в штатном расписании образовательных учреждений III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.2. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платыпо профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | первый | помощник воспитателя | 3708 |

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный  уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы по ПКЧ (рублей) | | | | | Коэффициент повышения ставок зарплаты за квалификационную категорию | | | Ставка заработной платы с учетом коэффициента повышения | |
| Средне специальное образование | Высшее образование | | | |
| Средне специальное образование | Высшее образование |
| **1** | **1 квалификационный уровень** | **Музыкальный руководитель** | | | | | | | | | | |
| без квалификационной категории | 5426 | | 5697 | | | |  | |  |  |
| имеющийII квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности |  | |  | | | | 1,05 | | 5697 | 5982 |
| имеющейI квалификационную категорию |  | |  | | | | 1,1 | | 5969 | 6267 |
| имеющей высшую квалификационную  категорию |  | |  | | | | 1,15 | | 6240 | 6552 |
| **2** | **3 квалификационный уровень** | **Воспитатель; педагог-психолог** | | | | | | | | | |  |
| без квалификационной категории | 6251 | | | | 6564 | | |  |  |  |
| имеющийII квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности |  | | | |  | | | 1,05 | 6564 | 6892 |
| имеющейI квалификационную категорию |  | | | |  | | | 1,1 | 6876 | 7220 |
| имеющей высшую квалификационную  категорию |  | | | |  | | | 1,15 | 7189 | 7548 |
| **3** | **4 квалификационный уровень** | **Старший воспитатель; учитель-логопед** | | | | | | | | | | |
| без квалификационной категории | 6919 | | | | 7265 | | |  |  |  |
| имеющийII квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности |  | | | |  | | | 1,05 | 7265 | 7628 |
| имеющейI квалификационную категорию |  | | | |  | | | 1,1 | 7611 | 7992 |
| имеющей высшую квалификационную  категорию |  | | |  | | | | 1,15 | 7957 | 8355 |

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3651 рубль.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Минимальный должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь, секретарь-машинистка,  делопроизводитель | 3651 |

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий  рабочих | 3752 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий  рабочих | 3931 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий  рабочих | 4110 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий  рабочих | 5181 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий  рабочих | 5240 рублей |

2.3.2. В положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание учреждения.

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Андроповского муниципального района.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

Работникам муниципальных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Заведующий учреждением проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5 Рекомендуемые размеры компенсационных выплат 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) [<\*>](consultantplus://offline/ref=FC05722F22B69EAD8E4E4ED551F9B40A8502DCDE99D81E67B28CFDA761070F054B1D738DAC7BCBA8D50224u3S4J):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в учреждении, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: |  |
| заведующему (за организацию работы логопедических групп) | 20 |
| педагогическим работникам, непосредственно занятым в таких группах | 20 |
| помощникам воспитателей, непосредственно занятым в таких группах | 15 |
| 2. | Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности <\*\*> | 25 |
| 3. | Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями. | 15 |
| 4. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 20 |
| 5. | Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями. | до 15 |

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются заведующим учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с профсоюзным комитетом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<\*\*>В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Педагогическим работникам выплата за работу в учреждении, расположенной в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.2. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

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

3.6.3. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня 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 в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера могут, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов настоящего Положения и в абсолютных величинах в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего учреждением.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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).

Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего учреждением устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему учреждением.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы работникам учреждения:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

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.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться и другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

а) выплаты к заработной плате молодым специалистам;

б) педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

в) работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.);

г) работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;

д) учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ (надбавки по результатам выполнения утвержденных критериев оценки деятельности работников пропорционально количеству набранных баллов) и осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого учреждением.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по основному месту работы (должности) по итогам деятельности за прошедший месяц (квартал) текущего года.

4.4.1.Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимого на основании утвержденных критериев.

Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения (оценочные листы) устанавливает управляющий совет учреждения, утверждает своим приказом заведующий учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4.2. Количество баллов, набранных работниками учреждения, определяется экспертной комиссией, созданной приказом заведующего учреждением, в состав которой входят опытные работники и представители профкома (численный состав комиссии не более 5 человек).

4.4.3. Члены экспертной комиссии:

- раздают оценочные листы работникам и после их заполнения работниками собирают обратно;

- проверяют объективность представленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;

- оценивают профессиональную деятельность работников по выполнению ими критериев и показателей результативности работы согласно оценочному листу и заполняют сводный оценочный лист.

4.5.За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном и других учреждениях, по специальности;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись 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 учреждением 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 учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

4.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего учреждением с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с частью 4 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений; приказом Министерства образования Ставропольского края от 24.12.2010г. № 843-пр «Об утверждении Положения о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края»; письмом Министерства образования Ставропольского края от 15.08.2013г. №01-54/8560 «Об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности».

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок 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).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6.Учителям-логопедам для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится 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;

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F23683B389DD08EF14D8D82k9J6F) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F26623C379DD08EF14D8D82k9J6F) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381725693E3B9F8D84F914818091k3J9F) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от [Единого реестра](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381720643E36968D84F914818091397CA995DE7F8FF2F41FC6k9JCF) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Заведующий учреждением проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Андроповского муниципального района Ставропольского края.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несёт заведующий.

VI. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Месячная заработная плата педагогическим работникам учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогическим работникам за работу по совместительству в другом образовательном Учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.2. За время работы в период каникул, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются заведующим учреждением по согласованию с учредителем.

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

и порядок её распределения

7.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных Учреждений».

7.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

*за 36 часов педагогической работы в неделю:*

- воспитателям дошкольных групп.

7.3. Должностные оклады воспитателей дошкольных групп, перечисленных в пункте 7.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальными актами Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение работы регулируется расписанием непосредственной образовательной деятельности.

Другая часть работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиком работы.

7.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2 – 7.3, составляет женщинам 36 часов и мужчинам 40 часов в неделю.

7.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.6. Для отдельных категорий сотрудников – сторожа, устанавливается суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ, если при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени). Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

7.7 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Приложение 2

Перечень выплат компенсационного характера

и порядок их установления работникам

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. Выплаты 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).

1.3. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к долж­ностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актам Ставропольского края. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.2.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуще­ствления устанавливаются коллективным договором.

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

Приложение 3

Перечень выплат стимулирующего характера

и порядок их установления работникам

1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) за стаж непрерывной работы работникам учреждения:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

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.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

а) выплаты к заработной плате молодым специалистам;

б) педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

в) работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.);

г) работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;

д) образовательным учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществле­ния устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с настоящим приказом.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Приложение 4

Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах

материального поощрения и стимулирования

* 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок установлени распределения размера выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 9 «Красная шапочка» (далее - учреждение). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью повыше­ния эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказы­ваемых ими услуг и совершенствовании системы оплаты труда. Выплаты работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера могут, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов настоящего Положения и в абсолютных величинах в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего учреждением.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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).

Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего учреждением устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему учреждением.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) за стаж непрерывной работы работникам учреждения:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

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.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться и другие выплаты стимулирующего характера.

1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

а) выплаты к заработной плате молодым специалистам;

б) педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

в) работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.);

г) работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;

д) учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

1.6. Выплаты за качество выполняемых работ (надбавки по результатам выполнения утвержденных критериев оценки деятельности работников пропорционально количеству набранных баллов) и осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого учреждением.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по основному месту работы (должности) по итогам деятельности за прошедший месяц (квартал) текущего года.

1.6.1.Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимого на основании утвержденных критериев.

Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения (оценочные листы) устанавливает общее собрание трудового коллектива учреждения, утверждает своим приказом заведующий учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6.2. Количество баллов, набранных работниками учреждения, определяется экспертной комиссией, созданной приказом заведующего учреждением, в состав которой входят опытные работники и представители профкома (численный состав комиссии не более 5 человек).

1.6.3. Члены экспертной комиссии:

- раздают оценочные листы работникам и после их заполнения работниками собирают обратно;

- проверяют объективность представленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;

- оценивают профессиональную деятельность работников по выполнению ими критериев и показателей результативности работы согласно оценочному листу и заполняют сводный оценочный лист.

1.7.За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

1.8. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном и других учреждениях, по специальности;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись 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 учреждением 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 учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

1.9. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

1.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего учреждением с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

1.12. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

1.13. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса РФ от 01.02.2002г. (ст. 144-154; 282-288; 315);

- Закона РФ «Об образовании»;

- Типового положения о дошкольном образовательном учреждении;

- Устава;

- Коллективного договора.

1.14. Изменения и дополнения в настоящее положение вносится общим собранием трудового коллектива Учреждения.

1.15. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Источники формирования поощрительного фонда

2.1. Источниками формирования поощрительного фонда являются:

- экономия фонда заработной платы;

- доходы от финансово-хозяйственной деятельности;

- отчисления от доходов по оказанию комплекса платных услуг;

- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а так же физических лиц;

- иные источники поступления, не противоречащие Уставу, действующему законодательству РФ.

1. Показатели и порядок расчёта выплаты стимулирования

3.1. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества, эффективности и результативности труда работников учреждения по организации образовательного процесса.

Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения (оценочные листы) утверждает своим приказом заведующий учреждением.

3.2. Количество баллов, набранных работниками учреждения, определяется экспертной комиссией, созданной приказом заведующего, в состав опытные работники и представители профкома (численный состав комиссии не более 5 человек).

3.3. Члены экспертной комиссии:

- раздают оценочные листы работникам и после их заполнения работниками собирают обратно;

- проверяют объективность представленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;

- оценивают профессиональную деятельность работников по выполнению ими критериев и показателей результативности работы согласно оценочному листу и заполняют сводный оценочный лист.

3.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения на соответствующий период утверждаются приказом заведующего.

3.5. Стимулирующая надбавка не устанавливается, снимается или понижается в случаях:

- наличия подтвердившихся письменных заявлений (обращений, жалоб) граждан по фактам нарушений действующего законодательства РФ работником учреждения;

- ненадлежащего выполнение должностных обязанностей, а также неисполнение распорядительных документов заведующего учреждением;

- наличия у работника дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ;

- нарушение техники безопасности работником, повлекшее за собой чрезвычайные происшествия в учреждении;

- за необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководства;

- за нанесенный во время образовательного процесса вред здоровью ребенка.

Снятие или снижение размера стимулирующей надбавки производится приказом заведующего на основании решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок по показателям работы при согласованиис председателем профсоюзной организацией учреждения.

О снятии и снижении размера стимулирующей надбавки работник должен быть уведомлен в письменной форме.

4. Размеры надбавок и доплат

4.1. Надбавки:

- за звание «Почётный работник общего образования РФ» педагогическим работникам – 15%, заведующему – 10%.

4.2. Доплаты:

-за подъём тяжестей, уборку помещений, мытьё стен, мебели с применением дезинфицирующих средств – помощники воспитателя – 10%;

- за работу в горячем цеху, электрожаровыми шкафами, за работу связанную с обрезкой мяса, рыбы, овощей; за работу, связанную с мойкой посуды, тары и технологического оборудования в ручную, уборку помещения, с использованием дезинфицирующих средств – повару – 10%;

- за особый характер работ работы сторожа в ночное время – 35%, от фактически отработанного ночного времени;

- за стирку, кипячение белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещений, мытьё полов с использованием дезинфицирующих средств – машинисту по стирке белья – 10%;

- за работу в логопедических группах с детьми, имеющие отклонения в развитии (нарушение речи) – учителю - логопеду, старшему воспитателю, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, воспитателям логопедических групп – 20%, помощникам воспитателей – 15%.

2. Данные изменения приняты на общем собрании работников (протокол №1 от 08 ноября 2013 года).