



Заведующий МАДОУ д/с № 40

Е.Н. Балащенко

подпись
Ф.И.О.

«26» февраля 2019 г.

Печать

Председатель профсоюзного
комитета

М.В. Афонина

подпись
Ф.И.О.

«26» февраля 2019 г.

Печать



Изменения и дополнения в коллективный договор

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 40 поселка Забойского муниципального
образования Славянский район
на 2018 – 2021 год(ы)

Прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора
соглашения (изменений, дополнений к коллективному
договору, соглашению)

Дата 27.02.2019 № 22 от 19.02.2018

И. И. Шевченко
наименование должности, подпись Ф.И.О.

Принят на общем собрании
работников МАДОУ д/с № 40
Протокол № 4 от 26.02.2019 г.

В соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2018 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», в соответствии с постановлением главы муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», в целях обеспечивающих повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности и повышения эффективности труда.

Стороны, заключившие коллективный договор в лице заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район (далее МАДОУ д/с № 40) Балаценко Елены Николаевны и председателя профсоюзного комитета МАДОУ д/с № 40 Афониной Марией Валентиновной, пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор в «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район».

1. Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции в соответствии с «Положением об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» (в редакции постановления администрации муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269).
2. Приложение № 1, 2, 3, 4 к «Положению об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции, согласно приложений к «Положению об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» (в редакции постановления администрации муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269).
3. «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» пункт 3 «Оплата труда руководителя учреждения» Приложении № 14 изложить в новой редакции «Показатели оценки результативности деятельности воспитателя», дополнить «Показателями оценки результативности деятельности делопроизводителя».
4. «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» пункт 7 «Порядок и условия установление выплат стимулирующего характера» дополнить Приложением № 16 «Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МАДОУ д/с № 40» в соответствии с «Положением об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» (в редакции постановления администрации муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269).

5. Изменить Приложение № 7 к Коллективному договору «Соглашение по охране труда МАДОУ д/с № 40» и читать в новой редакции.

Изменения и дополнения в Коллективный договор распространяются на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

Заведующий МАДОУ д/с № 40

Е.Н. Балащенко

Председатель ПК МАДОУ д/с № 40

М.В. Афонина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 40 поселка Забойского
муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее МАДОУ д/с № 40), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ д/с № 40.

1.3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы; порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда заведующего МАДОУ д/с № 40.

1.4. Оплата труда работников МАДОУ д/с № 40 устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Профсоюзным комитетом.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в

зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников МАДОУ д/с № 40, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МАДОУ д/с № 40 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МАДОУ д/с № 40, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. Положение МАДОУ не противоречит Положению муниципальной отраслевой системе оплаты труда и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников МАДОУ д/с № 40, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАДОУ д/с № 40, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем МАДОУ д/с № 40 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению – по занимаемым должностям работников МАДОУ, по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МАДОУ (**приложение № 1**), медицинских работников (**приложение № 4**).

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, образует новый оклад.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (**Приложение № 2**).

2.4. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (**приложение № 3**).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ д/с № 40 устанавливается в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАДОУ д/с № 40 устанавливаются в соответствии с **Приложением № 6** к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **Приложении № 7** к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **Приложении № 8** к настоящему Положению.

2.10. Порядок проведения тарификации работников МАДОУ д/с № 40 устанавливается в соответствии с **Приложением № 9** к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАДОУ д/с № 40 (**Приложение №14**) может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего

календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в **Приложении № 10**.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем МАДОУ д/с № 40 персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, спортивного звания, награждения почетными знаками профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в **Приложении № 10**.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАДОУ д/с № 40 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая выплата за выслугу лет.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МАДОУ д/с № 40 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ д/с № 40, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников

- установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МАДОУ д/с № 40 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ д/с № 40.

3.6. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАДОУ д/с № 40 рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной выплаты до 200%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена (**Приложение № 14**).

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы (исчисленный в соответствии с **Приложением № 12**, остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) приведены в **Приложении № 11**.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам пропорционально объему выполняемой работы.

3.9. Отдельным категориям работников МАДОУ д/с № 40 высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органом местного самоуправления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников, и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МАДОУ д/с № 40, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МАДОУ д/с № 40;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны

труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Работникам МАДОУ д/с № 40, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.7. Специалистам МАДОУ д/с № 40, расположенных в сельской местности или поселках городского типа, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% от оклада (должностного оклада).

4.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МАДОУ д/с № 40 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **Приложением № 13** к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу МАДОУ д/с № 40 могут быть установлены премии (**Приложение № 5 к коллективному договору**):

премия по итогам работы (полугодие);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего МАДОУ д/с № 40 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ д/с № 40, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ д/с № 40 на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

5.2. Премия по итогам работы (полугодие) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения указанного периода работник лишается права на получение премии за истекший период.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства здравоохранения Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;

- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

- другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда МАДОУ д/с № 40 работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (**Приложение № 6 к коллективному договору**).

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МАДОУ д/с № 40 на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей МАДОУ д/с № 40 и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу МАДОУ д/с № 40, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 16 к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 15 к настоящему Положению. Величина кратности утверждается приказом начальника управления.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, для определения размера должностного оклада руководителя используется средний размер заработной платы работников учреждений соответствующих типов.

При установлении должностного оклада руководителю вновь созданного учреждения критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

7.3. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование, устанавливаются приказом начальника управления на основании оценки деятельности учреждения за отчётный период в соответствии с установленными приказом начальника управления критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнение показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых управлением бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАДОУ д/с № 40 формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ д/с № 40 (без учета заработной платы соответствующего руководителя) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017 года № 1817 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАДОУ д/с № 40 устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя включенных в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового).

7.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МАДОУ д/с № 40 размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальных сайтах соответствующих учреждений не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление образования администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МАДОУ д/с № 40 формируется и утверждается руководителем МАДОУ д/с № 40, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МАДОУ д/с № 40.

8.3. Штатное расписание составляется в соответствии с уставом МАДОУ д/с № 40.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40*

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностных окладов) по
занимаемым должностям работников
муниципальных образовательных учреждений и
муниципальных учреждений образования

1. Профессиональная квалификационная группа
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6 356	0,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Педагогические работники»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	8 472	0,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8 472	0,09

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам
(должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих работников муниципальных образовательных
учреждений и муниципальных учреждений образования

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5 516	0,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 609	0,04

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балащенко
от «26» февраля 2019 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
и квалификационные разряды
по квалификационным уровням общих профессий рабочих
муниципальных образовательных учреждений
муниципальных учреждений образования

1. Общие профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (с 1 января 2019 года)	Квалификационный разряд работ
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар	5422 5516 5609	1 2 3

2. Общие профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2019 года)	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	Повар.	5702 5798	4 5
2 квалификационный уровень	Повар.	5981 6170	6 7

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40*

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам
(должностных окладов) по занимаемым должностям медицинских работников

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5 702	0,32

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 40

_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

3. Тарификация педагогических работников производится два раза в год – на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балащенко
от «26» февраля 2019 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ д/с № 40 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

- среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

3. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МАДОУ д/с № 40 самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балащенко
от «26» февраля 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ
РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели,
1	2
	воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) заместители директоров (начальников,

	<p>заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>1. Органы управления образованием и органы</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности,</p>
1	2
<p>(структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
IV	
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>

V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-
1	2
	методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40*

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40

Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ),
А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
 - 1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;
 - 1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
 - 2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;
 - 2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах);
Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
 - 2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по

специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на

условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балащенко
от «26» февраля 2019 г.

ПОРЯДОК
проведения тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, работников культуры, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в МАДОУ д/с № 40 приказом руководителя ДОУ создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем МАДОУ д/с № 40 к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель МАДОУ д/с № 40.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников МАДОУ д/с № 40 проводится по форме тарификационного списка.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания МАДОУ д/с № 40.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в МАДОУ д/с № 40, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих

и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образования муниципального образования Славянский район). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие
квалификационной категории

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	При наличии высшей квалификационной категории	0,15
2.	При наличии первой квалификационной категории	0,10

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балащенко
от «26» февраля 2019 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие
ученой степени, почетных званий

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,15
2.	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ» или при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	0,075

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ М.В. Афонина

от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 40

_____ Е.Н. Балащенко

от «26» февраля 2019 г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
в процентах от оклада (должностного оклада)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	2	3
1.	При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
2.	При выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 лет	15%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афонина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балащенко
от «26» февраля 2019 г.

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу)
в отдельных муниципальных образовательных учреждениях и
муниципальных учреждениях образования

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1	В образовательных учреждениях с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении	20
2	Руководителям и специалистам, осуществляющих экспериментальную и инновационную деятельность	15
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
4	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам МАДОУ д/с № 40

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», от 29.12. 2012 №273-ФЗ, постановление главы МО Славянский район от 09.12.2008г. № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район». Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда для работников МАДОУ д/с № 40.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности сотрудников дошкольного образовательного учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников МАДОУ д/с № 40.

Стимулирующая часть Фонда оплаты труда дошкольного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МАДОУ д/с № 40 в пределах выделенного финансирования. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МАДОУ д/с № 40 может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

- 2.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по полугодиям.
- 2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.
- 2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.
- 2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.
- 2.5. Для установления всем работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера за качество работы (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МАДОУ д/с № 40. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
- 2.6. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МАДОУ д/с № 40 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МАДОУ д/с № 40 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек.

В состав комиссии входят:

председатель комиссии

Члены комиссии:

- Председатель ПК;
- старшая медсестра МАДОУ д/с № 40;
- завхоз;
- члены коллектива, включенные в состав комиссии путем выборов на Педагогическом совете.

2.8. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности за истекший период) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МАДОУ д/с № 40 представленных в настоящем Положении.

2.9. Все работники МАДОУ д/с № 40 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками.

2.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.12. Секретарь комиссии по мере изменения стимулирующей выплаты фонда труда предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МАДОУ д/с № 40 и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.13. На основании протокола Комиссии заведующий МАДОУ д/с № 40 в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.14. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- частично при ухудшении качества работы, за нарушения санитарно-эпидемиологического режима прогула: 30% от общей суммы набранных баллов;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым: 40% от общей суммы набранных баллов;
- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска: 10% от общей суммы набранных баллов;
- при поступлении обоснованных жалоб родителей на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МАДОУ д/с № 40, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий: 30% от общей суммы набранных баллов.

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№	Критерии оценки деятельности		Баллы
1.	Компетенция самоорганизации и самообразования	Работа в творческих и рабочих группах ДОУ, (уровни активности участия): высокий уровень (качество подготовки без замечаний) - 10 средний уровень (качество подготовки с корректировкой) - 5	
2.	Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта и продуктивное участие в реализации системы методической работы	Выступления на метод объединениях, показ открытых занятий, мастер-классов, организации презентаций, круглых столов, семинаров: на муниципальном уровне – 10 на уровне ДОУ – 5 Разработка учебно-методических материалов, в том числе электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованных педагогическим советом ДОУ – 5 Качество ведения и оформления педагогической документации (планы, справки, протоколы, взаимоконтроли) - 5 Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): краевой – 10 районный – 9 на уровне ДОУ – 5 Работа в составе ПМПк ДОУ – 5	
3.	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях дет.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе в результате применения здоровьесберегающих технологий: посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% - 10 посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% - 8 посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70% - 6	
4.	Развитие творческих способностей детей	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях: 1 место – 3 2 место – 2 3 место, участие – 1	
5.	Применение в образовательном процессе современных образовательных технологий	Применение технологий (игровых, здоровьесберегающих, ИКТ): применяется на уровне отдельных элементов или комбинации отдельных элементов разных технологий – 2 применяется на уровне целостной системы – 5 Ведение проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками: краткосрочный – 3 долгосрочный – 5 Написание планов работы в электронном виде – 5 Составление презентаций НОД в электронном виде - 5	
6.	Инновационная деятельность педагога	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения - 10 Разработка и реализация проектов, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ – 10 Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям: изготовление пособий, раздаточного материала для образовательной деятельности – 2 создание предметно-пространственной среды на игровых участках, огородах, цветниках – 3 соблюдение принципов организации среды: насыщенность – 1 трансформируемости – 1 полифункциональности – 1 вариативности – 1 безопасности – 1	

7.	Формирование социальных и коммуникативных компетенций	Организация работы с родителями: консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка (наличие стендов, содержательность, эстетичность, соответствие требований, к печатному материалу, своевременная смена материала) – 1 Привлечение родителей к участию в образовательных проектах – 4 Привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности, Благоустройству игровых участков – 3 Наличие положительных отзывов родителей о совместно проведенных мероприятиях – 2 Отсутствие долгов по родительской оплате - 10	
8.	Ведение консультативно-просветительской работы с родителями посредством СМИ	за проведение консультации – 10 за помощь в проведении консультации – 5	
9.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма – 10	
10.	Выполнение санитарно-гигиенического режима (прием пищи, проветривание, личная гигиена детей)	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе- 10	
11.	Результативность образовательной деятельности (мониторинг)	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики низкий: (до 15%) – 5 средний: (15-25%) – 7 высокий (более 25%)- 10	
12.	Посещение методобъединений, семинаров, конференций, совещаний вне рабочее время	За каждое 2 балла (максимально 10 баллов)	
13.	Участие педагогов в конкурсах ДОУ	победа – 2 участие – 1 (максимально 5 баллов)	
14.	Результативность участие в праздниках, досугах, развлечениях	участие – 1 (максимально 5 баллов)	
15.	Общий вклад в развитие ДОУ	Организация и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ (акции, дни открытых дверей, опросы) – 10	
16.	Награды и поощрения	Почетная грамота, благодарственное письмо: - федеральный уровень – 15 ; - краевой уровень – 10 ; - муниципальный уровень – 5 .	
17.	Работа с молодыми специалистами	Оказание методической помощи молодому специалисту – 10 . Руководство учебной практики студента – 10	
18.	Обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном и (или) региональном уровнях	Внесение в муниципальный банк данных – 10 . Внесение в краевой банк данных – 15 (Срок – 5 лет с момента внесения первого педагогического опыта в муниципальный или краевой банк данных)	
19.	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей воспитателя	На усмотрение заведующего – до 30 баллов.	
Всего			

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Компетенция самоорганизации и самообразования	Работа в творческих и рабочих группах ДОУ, (уровни активности участия): высокий уровень (качество подготовки без замечаний) - 10 средний уровень (качество подготовки с корректировкой) - 5
2.	Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта и продуктивное участие в реализации системы методической работы	Выступления на метод объединениях, показ открытых занятий, мастер-классов, организации презентаций, круглых столов, семинаров: на муниципальном уровне – 10 на уровне ДОУ – 5 Разработка учебно-методических материалов, в том числе электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованных педагогическим советом ДОУ – 5 качество ведения и оформления педагогической документации (планы, справки, протоколы, взаимоконтроли) - 5 результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): краевой – 10 районный – 9 на уровне ДОУ - 5
3.	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях дет.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе в результате применения здоровьесберегающих технологий: посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% - 10 посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% - 8 посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70% - 6
4.	Развитие творческих способностей детей	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях: 1 место – 3 2 место – 2 3 место, участие - 1
5.	Применение в образовательном процессе современных образовательных технологий	Применение технологий(игровых, здоровьесберегающих, ИКТ): применяется на уровне отдельных элементов или комбинации отдельных элементов разных технологий – 2 применяется на уровне целостной системы – 5 Ведение проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками: краткосрочный – 3 долгосрочный - 5
6.	Инновационная деятельность педагога	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения - 10 разработка и реализация проектов, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ – 10 Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиями: изготовление пособий, раздаточного материала для образовательной деятельности – 2 создание предметно-пространственной среды на игровых участках, огородах, цветниках – 3 соблюдение принципов организации среды: насыщенность – 1 трансформируемости – 1 полифункциональности – 1 вариативности – 1 безопасности - 1
7.	Формирование социальных и коммуникативных компетенций	Организация работы с родителями: консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка (наличие стендов, содержательность, эстетичность, соответствие требований, к печатному материалу, своевременная смена материала) – 1 привлечение родителей к участию в образовательных проектах – 4 привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности, благоустройству

		игровых участков – 3 наличие положительных отзывов родителей о совместно проведенных мероприятиях - 2	
8.	Ведение консультативно-просветительской работы с родителями посредством СМИ	за проведение консультации – 10 за помощь в проведении консультации - 5	
9.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма – 10	
10.	Выполнение санитарно-гигиенического режима (прием пищи, проветривание, личная гигиена детей)	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе- 10	
11.	Результативность образовательной деятельности (мониторинг)	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики низкий: (до 15%) – 5 средний: (15-25%) – 7 высокий (более 25%)- 10	
12.	Посещение методобъединений, семинаров, конференций, совещаний вне рабочее время	За каждое 2 балла (максимально 10 баллов)	
13.	Участие педагогов в конкурсах ДОУ	победа – 2 участие – 1 (максимально 5 баллов)	
14.	Результативность участие в праздниках, досугах, развлечениях	участие – 1 (максимально 5 баллов)	
Всего			

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

Критерии оценки деятельности	баллы
Своевременная организация работы по заключению договоров, заказу продуктов. 10	
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля. 5	
Разъездной характер работы 10	
Оперативное принятие решений в случае аварийных ситуаций 5	
Своевременная организация работы: по подготовке учреждения к новому учебному году и зимнему сезону; 5 по обновлению и ремонту технологического оборудования. 5	
Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности 10	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). 10	
Осуществление качественного контроля: за работой младшего обслуживающего персонала, 5 за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ. 5	
Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН 5	
Всего:	

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности повара

Критерии оценки деятельности	баллы
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 5	
Работа с поставщиками продуктов(приемо-разгрузочные работы с продуктами) 15	
Ответственное отношение к сохранности имущества и инвентаря 15	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности на рабочем месте 10	
Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, ген.уборки, проведение косметического ремонта в течение года) 15	
Всего:	

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Критерии оценки деятельности	баллы
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 5	
Ответственное отношение к сохранности имущества и инвентаря 10	
За уборку надворных туалетов 10	
Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, ген.уборки,	

проведение косметического ремонта в течение года) 15	
Выполнение погрузочных работ мусора на транспорт 10	
Участие в организации пропускного режима, закрытие и открытие калитки ДООУ 10	
Всего:	

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерии оценки деятельности	баллы
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 5	
Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства 10	
Своевременное реагирование и принятие мер на возникающие ЧС 15	
Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии в период дежурства 5	
Активное участие в общественных мероприятиях ДООУ (субботники, ген.уборки, проведение косметического ремонта в течение года) 15	
Всего:	

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья и ремонту одежды

Критерии оценки деятельности	баллы
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
Ответственное отношение к сохранности имущества и инвентаря	
Стирка ковров, штор вручную	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности на рабочем месте	
Активное участие в общественных мероприятиях ДООУ (субботники, ген.уборки, проведение косметического ремонта в течение года)	
Всего:	

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

Критерии оценки деятельности	баллы
Своевременное и качественное ведение и оформление документов и отчетов	
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
Эффективное использование информационно – компьютерных технологий	
Сложность и напряженность работы (оформление договоров, котировок)	
Активное участие в общественных мероприятиях ДООУ (субботники, ген. Уборки, проведение косметического ремонта в течение года)	
Ведение архива учреждения	

Bcero:	
--------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15
к Положению об оплате труда
МАДОУ д/с № 40

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

КРИТЕРИИ

для определения кратности при установлении должностных окладов
руководителей муниципальных образовательных учреждений и
муниципальных учреждений образования

1. Кратность при установлении должностных окладов руководителей учреждений определяется управлением образования муниципального образования Славянский район, в непосредственном подчинении которого они находятся, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

1.1. Дошкольные образовательные учреждения:

Критерий для установления кратности (численность детей)	Кратность
351 и более	1,6
от 301 до 350	1,5
от 251 до 300	1,4
от 201 до 250	1,3
от 151 до 200	1,2
от 101 до 150	1,1
до 100 (включительно)	1

2.2. При определении величины показателя «численность воспитанников» учитывается среднегодовая плановая численность воспитанников.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ М.В. Афолина
от «26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с № 40
_____ Е.Н. Балаценко
от «26» февраля 2019 г.

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя
муниципального образовательного учреждения и
муниципального учреждения образования**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 40 поселка Забойского муниципального учреждения образования Славянский район (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного

рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Коллективному договору
МАДОУ д/с № 40*

**Соглашение по охране труда
МАДОУ д/с № 40 на 2019 год**

№ п.п.	Содержание материала	Сумма затрат /руб./	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	Обучение руководителя и специалистов учреждения (в соответствии с требованиями нормативных документов) по курсу: «Охрана труда».	6 000	III квартал	Завхоз
2	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров осмотров.	77 318	Апрель	Ст. медсестра
3	Обеспечение в установленном порядке работников смывающими и обеззараживающими средствами	2 000	1 раз в мес.	Завхоз
6	Контроль за состоянием по охране труда, соблюдении ТБ на рабочем месте		Постоянно	Ответственный по ОТ, председатель ПК
7	Устройство тротуаров на территории детского сада в целях обеспечения безопасности работников	6 000 000	III квартал	Заведующий
8	Замена искусственного освещения в соответствии с действующими нормами.	60 000	III квартал	Завхоз
ИТОГО		6 145 318 рублей		

Заведующий МАДОУ д/с № 40

Е.Н. Балаценко

Председатель ПК МАДОУ д/с № 40

М.В. Афолина

Славянская районная
территориальная
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

Первичная профсоюзная организация
МАДОУ детский сад №40

Протокол № 4

от 26.02.2019 г

Заседания общего собрания трудового коллектива

Председательствующий: Афонина Мария Валентиновна – председатель профсоюзного комитета

Секретарь общего собрания: Мезинок Любовь Николаевна

Всего работников: 26 человек

Присутствовали: 23 человека

Повестка дня:

О внесении изменений и дополнений в Коллективный Договор на 2018 – 2021 гг. в соответствии с новыми изменениями в «Положения об отраслевой системе оплаты труда» в соответствии с постановлением главы муниципального образования Славянский район от 15.02.2019 г.

Слушали: заведующего Балаценко Елену Николаевну о необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный Договор, в соответствии с постановлением главы муниципального образования Славянский район от 15.02.2019 г. № «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», в целях обеспечивающих повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности и повышения эффективности труда.

Слушали: председателя первичной профсоюзной организации Афонину Марию Валентиновну, которая ознакомила работников с изменениями базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений в Славянском районе.

Постановили: внести изменения и дополнения в Коллективный Договор на 2018 – 2021 гг. в соответствии с новыми изменениями в «Положения об отраслевой системе оплаты труда» в соответствии с постановлением главы муниципального образования Славянский район от 15.02.2019 г.

1. Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции в соответствии с «Положением об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных

образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» (в редакции постановления администрации муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269).

2. Приложение № 1, 2, 3, 4 к «Положению об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции, согласно приложений к «Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» (в редакции постановления администрации муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269).
3. «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» пункт 3 «Оплата труда руководителя учреждения» Приложении № 14 изложить в новой редакции «Показатели оценки результативности деятельности воспитателя», дополнить «Показателями оценки результативности деятельности делопроизводителя».
4. «Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 40 поселка Забойского муниципального образования Славянский район» пункт 7 «Порядок и условия установление выплат стимулирующего характера» дополнить Приложением № 16 «Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МАДОУ д/с № 40» в соответствии с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» (в редакции постановления администрации муниципального образования Славянский район от 15 февраля 2019 года № 269).
5. Изменить Приложение № 7 к Коллективному договору «Соглашение по охране труда МАДОУ д/с № 40» и читать в новой редакции.

Председатель ПК МАДОУ д/с № 40

М.В. Афолина

Секретарь

Л.Н. Мезинок