

Изменения и дополнения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ЕРШОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»

на 2016-2019 годы

Подписан сторонами:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Ершовский детский сад»

И.И. Р.С.Рыбакова

«31» января 2018 года

От работников:

Представитель работников МБДОУ

«Ершовский детский сад»

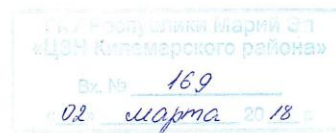
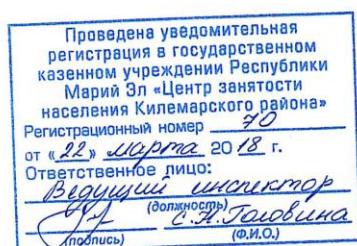
К.И. Т.В.Казанцева

«31» января 2018 года



МП

Приняты на Общем собрании работников
Протокол № 1 от 31.01.2018 г.




В коллективный договор МБДОУ «/Ершовский детский сад»
на 2016-2019 годы внести следующие изменения:

1. Приложение № 2 к КД - Положение о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ершовский детский сад» - изложить в новой редакции (прилагается).
2. Приложение № 3 к КД – Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ершовский детский сад» - считать недействительным.
3. Приложение № 6 к КД - Соглашение по охране труда по МБДОУ «Ершовский детский сад» - изложить в новой редакции (прилагается).

Приложение № 2
к Коллективному договору МБДОУ
«Ершовский детский сад»
на 2016-2019 гг.

Принято:
на собрании трудового коллектива
протокол № 1
от «31» января 2018 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Ершовский детский сад»
 Р.С.Рыбакова
Приказ № 2/1 от 31 января 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Ершовский детский сад»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ершовский детский сад» (далее – учреждение).

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (с последующими изменениями), постановлением администрации Килемарского муниципального района от 17 октября 2017 года № 709 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района».

Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2017 года.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ФОТ работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки) работников и компенсационные выплаты (связанные с режимом работы и условиями труда), стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

Средства ФОТ имеют целевое назначение и расходуются в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности.

Средства ФОТ используются для выплат постоянным работникам, совместителям.

ФОТ формируется на основании штатного расписания;

Контроль за использованием средств ФОТ возлагается на заведующего МБДОУ «Ершовский детский сад».

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- порядок определения уровня образования;
- порядок определения стажа педагогической работы;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Штатное расписание

7. Штатное расписание составляется на основе Типового штатного расписания и общероссийского классификатора должностей рабочих и служащих.

8. Количество единиц штатного расписания определяется администрацией учреждения, исходя из соображений оптимального обеспечения учебно-воспитательного процесса и организации деятельности всех структур.

9. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается приказом заведующего и действует до момента изменения.

10. Внесение и утверждение изменений в штатное расписание осуществляется приказом заведующего.

11. Фонд оплаты труда по штатному расписанию предусматривает средства на выплату основного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, предусмотренных ТК РФ (за вредные условия труда и т. д.).

12. При наличии соответствующих вакансий за счет средств, предусмотренных на оплату по штатному расписанию, работникам может производиться доплата в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы, временном исполнении обязанностей.

13. Экономия средств, предусмотренных на оплату по штатному расписанию, может быть использована на оплату труда, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, напряженность труда и др.

14. Должностные оклады, определяемые на основе штатного расписания, выплачиваются за выполнение работником объема работы или норм труда, обусловленных должностной инструкцией и трудовым договором.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

15. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

16. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

17. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 года.

18. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:
18.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1.	Младший воспитатель	3 956

18.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1.	Музыкальный руководитель	5 234
2.	Воспитатель	6 039

19. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

19.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

19.1.1 Наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15;

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

19.1.2 Наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

20. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3 258
2 разряд	3 490

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
3 разряд	3 606
4 разряд	3 839
5 разряд	4 072
6 разряд	4 304
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 885

21. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

22. С учетом специфики работы в Учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 18-21 настоящего Положения:

22.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

23. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 22 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 22 настоящего Положения, с учетом абзаца третьего пункта 17 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

24. В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками

заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

- до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

27. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

27.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

27.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

27.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

27.4. Доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (**Приложение 1**).

27.4.1. Доплаты могут быть постоянными, временными, разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

27.4.2. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

27.4.3. Во всех случаях, когда указанные доплаты к ставкам заработной платы (окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

28. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Стимулирующие выплаты

30. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются в пределах лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на соответствующий финансовый год.

31. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

32. Выплаты за качество выполняемых работ.

32.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 750 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 500 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

32.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», - 250 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

32.3. Ежемесячное премирование (стимулирование) педагогов осуществляется на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогов Учреждения (**Приложение № 2**).

Порядок ежемесячного премирования (стимулирования) и система оценки индивидуальных достижений работников учреждения

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется комиссией по рассмотрению установления доплат, надбавок и материального поощрения работников (далее – Комиссия). В состав Комиссии входят: заведующий Учреждения, представитель Совета педагогов Учреждения, представитель от Общего собрания работников.

Педагоги учреждения самостоятельно, один раз в месяц, заполняют портфолио результатов своей деятельности и предоставляют его заведующему Учреждения.

Премирование (стимулирование) педагогов устанавливается приказом по учреждению на основании протоколов Комиссии за отчетный период.

32.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на постоянной основе ежемесячно.

33. Выплаты за стаж работы.

Педагогическим работникам за стаж педагогической работы выплачивается процент от должностного оклада; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении выплачивается процент от базового оклада:

от 1 года до 10 лет - 5 %

от 10 до 20 лет - 8 %;

свыше 20 лет – 10 %.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается по основной должности на ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) и за фактически отработанное время.

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается на постоянной основе (ежемесячно).

Работникам, работающим по совместительству, надбавка за стаж не устанавливается.

34. Выплаты педагогам, впервые окончившим образовательные организации.

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с Учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

35. Премияльные выплаты по итогам работы.

35.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном (денежном выражении), так и в процентном отношении к должностному окладу.

35.2. Премирование работников по результатам работы осуществляется на основании показателей (**Приложение № 3, 4**).

36. Надбавки, указанные в подпунктах 32.1,32.2 пункта 32, пунктах 33,34 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

Иные надбавки и доплаты

37. Работникам Учреждения могут устанавливаться иные надбавки и доплаты, выплачиваться материальная помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на соответствующий финансовый год.

37.1. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам оказывается при наличии средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью работника или близких родственников (родители, супруги, дети);
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в случаях особых обстоятельств (пожар; кража, грабеж, совершенные при незаконном проникновении в жилище; продолжительная болезнь и т.д.);

При выплате материальной помощи учитывается стаж работы:

- при стаже работы до 1 года в размере 40% от оклада;
- при стаже работы 1-3 года – 60 %;
- при стаже работы 3-10 лет – 80%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 100%.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. К заявлению на выплату единовременной материальной помощи должны быть приложены документы, подтверждающие наличие оснований для ее оказания.

38. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения

39. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда образовательного Учреждения, определяемой на заседании районной аттестационной комиссии в отделе образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района.

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

41. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

42. Отдел образования и молодежи может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Отделом образования и молодежи премии за выполнение особо важных и сложных

заданий, и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Отделом образования и молодежи в кратности от 1 до 8.

V. Порядок определения уровня образования

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

45. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

46. Наличие у работников диплома государственного образца о наличии высшего образования с учетом квалификаций (степеней) «бакалавр», «специалист», «магистр», ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» дает право на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников в соответствии с пунктом 19.1.1. настоящего Положения.

47. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения педагогического профиля и приравненных к нему учебных заведений не дает права на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

48. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в учреждениях, дает право на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам данных работников в соответствии с пунктом 19.1.1. настоящего Положения.

VI. Порядок определения стажа педагогической работы

49. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

50. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные

учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

VII. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

51. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: 15 и 30 числа.

52. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

53. Работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 6 к Коллективному договору).

54. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Приложение № 1
к положению о порядке формирования и
применения фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Ершовский детский сад»

**Доплаты за расширение зоны обслуживания
или увеличение объема выполняемых работ**

Профессия	Условия получения доплат	Максимальный размер доплат
Воспитатель, музыкальный руководитель	- за участие в ПМПк	До 50% от оклада
	- за участие в работе консультативного центра	До 100% от оклада
	- руководство экспериментальной площадкой	До 100% от оклада
	-сопровождение сайта ДОУ	До 20% от оклада
	- за работу в АИС «Сетевой город. Образование».	До 20% от оклада
	- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей.	До 100 % от оклада
	- За временное исполнение обязанностей заведующего	До 50% от оклада заведующего

Приложение 3
к Положению о порядке формирования и
применения фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Ершовский детский сад»

Перечень показателей для выплаты премии

Условия получения премии	Максимальный размер разовой премии
За распиловку дров	До 100 % от оклада
Дополнительные хозяйственные работы, ремонтные работы повышенной сложности	До 100 % от оклада
За увеличение объема работы в период сдачи квартальной отчетности, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.	1500 рублей
За достижение работниками учреждения высоких результатов в работе за соответствующий период	До 50 % от оклада
За выполнение работниками особо важных и ответственных работ, мероприятий	До 50 % от оклада
За выполнение работниками порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	До 50 % от оклада
К юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет)	100 % от оклада
В связи с выходом на пенсию	100 % от оклада
За призовые места в смотрах - конкурсах	1000 рублей

Приложение № 2
к Положению о порядке формирования и
применения фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Ершовский детский сад»

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность
и качество работы педагогов МБДОУ «Ершовский детский сад»**

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
воспитателя МБДОУ «Ершовский детский сад»**

№	Показатели	Баллы
1	Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками Программы и использования полученных результатов в воспитательно-образовательной работе	1 (2 раза в год по результатам диагностики)
2	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	1
3	Участие воспитанников и воспитателя группы в различных конкурсах: -ДОУ -районных -республиканских (российских)	1 2 3 Дополнительно:за 1 место+2 балла, 2,3 место+1 балл
4	Реализация мероприятий годового плана работы в полном объеме	1
5	Насыщение предметно-развивающей среды в группе (новыми материалами, оборудованием, схемами, моделями, фотографиями, продуктами детской деятельности)	1
6	Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад	До 3
7	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками	1
8	Применение в работе ИКТ	2
9	Взаимодействие с родителями	До 3
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников учебно-воспитательного процесса, родителей на работу воспитателя	1
11	Эффективность исполнения управленческих решений (исполнительская дисциплина)	1
12	Качественное ведение документации	1
13	Отзывчивость на нужды производства (замена отсутствующего работника)	До 5 баллов
14	Ведение общественной работы Участие в экспертных группах, комиссиях и жюри разного уровня	До 3
15	Оказание дополнительных услуг (кружковая работа)	До 3
16	Участие с личным докладом, презентацией, проектом, проведение открытых мероприятий на методических объединениях, конференциях и т.п. -уровень ДОУ (на педсоветах и т.п.) -районного уровня; -республиканского уровня	1 2 3
17	Участие в профессиональных конкурсах: районного уровня	4

	республиканского уровня;	6
18	Посещение методических мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня (методобъединений, семинаров и т.п.) в течение месяца, курсы, интернет вебинары	1
19	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ	До 4
20	Публикации -на сайте ДОУ -в СМИ (газеты, журналы)	1 1
	ИТОГО:	52

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
музыкального руководителя МБДОУ «Ершовский детский сад»**

№	Показатели	Баллы
1	Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками Программы и использования полученных результатов в воспитательно-образовательной работе	1 (2 раза в год по результатам диагностики)
2	Использование современных программ, технологий по развитию воспитанников	2
3	Участие воспитанников и педагога в различных конкурсах: -ДОУ -районных -республиканских (российских)	1 2 3 Дополнительно: за 1 место+2 балла, 2,3 место+1 балл
4	Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и игры, костюмы, портреты композиторов и т.п.)	2
5	Эффективность исполнения управленческих решений (исполнительская дисциплина)	1
6	Реализация мероприятий годового плана работы в полном объеме	1
7	Применение в работе ИКТ	2
8	Качественное ведение документации	1
9	Разработка учебно-методических материалов (сценарии праздников, рекомендации для педагогов и т.п.)	3
10	Отзывчивость на нужды производства (замена отсутствующего работника)	До 5 баллов
11	Нетрадиционные формы работы с родителями (деловые игры, круглый стол, конкурсы, викторины, семейные праздники)	1
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников учебно-воспитательного процесса на работу педагога	1
13	Ведение общественной работы Участие в экспертных группах, комиссиях и жюри разного уровня	До 3
14	Оказание дополнительных услуг (кружковая работа)	До 3
15	Разработка индивидуальных маршрутов в части развития музыкальных способностей детей	1
16	Участие с личным докладом, презентацией, проектом, проведение открытых мероприятий на методических объединениях, конференциях и т.п.	

	-уровень ДОУ (на педсоветах и т.п.)	1
	-районного уровня;	2
	-республиканского уровня	3
17	Участие в профессиональных конкурсах: районного уровня	4
	республиканского уровня;	6
18	Посещение методических мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня (методических объединений, семинаров и т.п.) в течение года	1
19	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ	До 4
20	Публикации	
	-на сайте ДОУ	1
	-в СМИ (газеты, журналы)	1
	ИТОГО:	52

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность
и качество работы МОП учреждения**

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
помощника воспитателя МБДОУ «Ершовский детский сад »**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика) - соответствует санитарным нормам - допускается нарушение	0 – 1 балла
Критерий 2. Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН - качественная уборка - некачественная уборка	0 – 1 балла
Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка - отсутствует - наличие жалоб	0 – 1 балла
Критерий 4. Оперативность выполнения заданий администраций ДОУ - своевременные - несвоевременные	0 – 1 балла
Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса - в соответствии с требованиями - нарушение этики общения	0 – 1 балла
Критерий 6. Соблюдение техники безопасности и охраны труда - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
Критерий 7. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
Критерий 8. За результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников группы - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям	8 баллов

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
повара МБДОУ «Ершовский детский сад».**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественная подготовка пищи для воспитанников ДОУ - в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи - с нарушением требования по качественному приготовлению пищи	0 – 1 балла
Критерий 2. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями САН - ПИН - в соответствии с требованием - с нарушением (комиссия)	0 – 1 балла
Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи - положительные отзывы - отсутствие жалоб - наличие жалоб	0 – 1 балла
Критерий 4. Старший повар - за выполнение должностных обязанностей в соответствии с требованиями	0 – 1 балла
Критерий 5. Строгое выполнения поварами закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи - в соответствии с требованиями - с нарушением	0 - 1 балла
Критерий 6. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 0,5 балла
Критерий 7. Соблюдение ТБ при выполнении работы - в соответствии с требованием - нарушение	0 – 1 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям старшего повара	6,5 баллов
Максимальное количество баллов по всем критериям повара	5,5 баллов

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
сторожа (вахтера) МБДОУ «Ершовский детский сад».**


Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Выполнение должностной инструкции сторожа - в соответствии с требованием - некачественное	0 – 1
Критерий 2. Проверка пожарной безопасности в детском саду в соответствии с должностными инструкциями	0 – 1
Критерий 3. Проверка электробезопасности в детском саду в соответствии с должностными инструкциями	0 – 1
Критерий 4. Соблюдение ТБ при выполнении работы	0 – 1
Критерий 5. Оперативное принятие решения сторожа при возникновении ЧС в дошкольном учреждении	0 – 1
Максимальное количество баллов по всем критериям	5 баллов

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности машиниста по стирке белья МБДОУ «Ершовский детский сад».

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования - в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	0 – 1 балла
Критерий 2. Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов - в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	0 – 0,5 балла
Критерий 3. Своевременная и качественная стирка белья. Спецодежды, полотенца, штор и др. в стиральных машинах, и вручную в соответствии с установленным в ДОУ графиком - в соответствии с требованиями - отсутствие не соответствия с требованиями (правилами)	0 – 1 балла
Критерий 4. Своевременный и качественный ремонт белья - в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	0 – 1 балла
Критерий 5. Отсутствие замечаний стирке и ремонту белья	0 – 0,5 балла
Критерий 6. Соблюдение правил ведения установочной документации.	0 – 0,5 балла
Критерий 7. Соблюдение СанПиНа и ТБ и ОТ при выполнении работы - соблюдение правил ТБ - нарушение правил ТБ	0 – 0,5 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям	5 баллов

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности истопника МБДОУ «Ершовский детский сад».

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественное выполнение своих должностных обязанностей - качественно - с нарушением	до 10 баллов
Критерий 2. Содержание участка в соответствии с требованием СанПиНа - в соответствии с требованием - нарушение	до 10 баллов
Критерий 3. Отсутствие жалоб по исполнению работы в соответствии с должностными обязанностями - отсутствует - наличие жалоб	до 10 баллов
Критерий 4. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса - оперативное - несвоевременное выполнение	до 10 баллов
Критерий 5. Соблюдение ТБ при выполнении работы - в соответствии с требованием - нарушение	до 10 баллов
Максимальное количество баллов по всем критериям	50 баллов

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников
МБДОУ «Ершовский
детский сад»
 Т.В.Казанцева

« 1 » сентября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Ершовский детский сад»

 Р.С.Рыбакова

« 1 » сентября 2017г.



**Соглашение по охране труда
МБДОУ «Ершовский детский сад» на 2017- 2018 уч.г.**

№	содержание мероприятий	количество	срок выполнения	ответственный
1.	Проведение уборки территории детского сада		октябрь, апрель	МОП
2.	Утепление окон и дверей		октябрь	МОП
3.	Контроль за освещением и температурным режимом помещений		постоянно	заведующий
4.	Систематическая уборка снега		ноябрь- апрель	МОП
5.	Приобретение медикаментов для аптек	2	октябрь	заведующий
6.	Регулярное проведение осмотра выключателей, розеток и их своевременный ремонт		постоянно	вахтер
7.	Контроль состояния тамбуров и запасных выходов и содержание их в надлежащем порядке		постоянно	вахтер
8.	Приобретение рабочего инвентаря для МОП (веники, лопаты)	4	ноябрь	заведующий
9.	Проведение тренировки по эвакуации детей на случай пожара	2	октябрь; апрель	воспитатели
10.	Контроль при тарификации за оплатой за вредность и опасные условия труда работников детсада		сентябрь	заведующий
12.	Проведение специальной оценки условий труда		июнь	заведующий
13.	Приобретение специальной одежды и средств индивидуальной защиты (халаты х/б, перчатки, фартук, косынка)		сентябрь	заведующий