



Сектор государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в сфере государственного бюджета
№4 «Теремок»

Синицина Л.В./
Ф.И.О.)



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МЕДОУ
№4 «Детский сад №4 «Теремок»
Новопаоловска
Ставропольского
края
25 декабря 2014 г.
Голокольников В.М./
Ф.И.О.)

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 4 «Теремок» города Новопавловска Кировского муниципального района Ставропольского края

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 4 «Теремок» города Новопавловска (далее – положение, учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2014 г., протокол 1.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с Советом трудового коллектива (далее СТК).

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

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

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

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за **ЗАВЕРИТЕЛИ** (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) **УТ СЗН АКМР**

№ 96 от 25/12 2014 г.
Иванов

соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных согласно разделу IX Положения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя :

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
		I Группа по оплате труда руководителя
1	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	16242
	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	16142

<*> В размер должностного оклада заместителя заведующего по воспитательно-методической работе включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
		I Группа по оплате труда руководителя
1.	Главный бухгалтер	16142

2.1.3. Должностной оклад, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	4590

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5697
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	6564
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	7265

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3651 рубль.
 Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4964рублей.
 Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5649 рубля.
 Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 8434 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	3651
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующие: складом, хозяйством; кладовщик	5063
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: бухгалтер, программист, специалист по кадрам	5649
2 квалификационный уровень	II категория: бухгалтер, программист	5818
3 квалификационный уровень	I категория: бухгалтер, программист	5931
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8133

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник)	3594 руб.
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Уборщица, кухрабочая, прачка, сторож, оператор котельной)	3766 руб.
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3936 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Рабочий по комплексному обслуживанию здания, оборудования и инвентаря)	4964 руб.
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022 руб.
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 руб.
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5705 руб.

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

- от 4% до 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда;

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в учреждении, имеющем специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии, работникам, непосредственно занятым в таких группах	20
2.	Педагогическим работникам учреждения за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	до 15

Примечания к таблице:

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

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

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

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

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

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

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

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

- работникам за ведение делопроизводства – до 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогам за заведование учебно-консультативными пунктами – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

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

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения СМК на основе формализованных показателей и критериев эффективности деятельности, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

Формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

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

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за наличие квалификационной категории;

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- денежные выплаты воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, молодежной политики и пр.) районного, краевого и федерального значения – до 15 %;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 100 %;

- работникам за выполнение работы контрактного управляющего при его отсутствии в штатном расписании учреждения – до 100 %;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе районных, краевых инновационных площадок, в районных, краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20 %;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.) – до 30 %;

- работникам, ответственным за организацию питания в учреждении – до 50 %;

Иные выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	наименование стимулирующей выплаты	размер выплаты
1.	образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений»	50%
2.	создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	100%
3.	разработка и реализация новых педагогических технологий, творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	100%
4.	За ведение документации в области охраны труда	До 30%
5.	Ответственному за противопожарную безопасность	До 30%
6.	Ответственному за безопасную эксплуатацию электроустановок	До 30%
7.	Помощникам воспитателей - за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30%
8.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	До 50%
9.	Педагогическим работникам за заведование консультативным пунктом	10%
10.	Педагогам и другим работникам ДОУ, ответственным за оформление, содержание и обновление сайта ДОУ.	До 50%
11.	Работнику ДОУ за ведение документации по ГО и ЧС	20%
12.	Работникам за качественную организацию работы по оформлению документации общественных органов ДОУ (психолого-педагогический консилиум, педагогический совет, комитеты, родительские собрания, Управляющий Совет)	По 10% за каждый из органов
13.	Педагогическим работникам за участие в мероприятиях внутри ДОУ, городских, районных, краевых, всероссийских, за оформление тематических выставок.	До 100%
14.	За разработку локальных актов ДОУ по направлению своей деятельности	До 40%
15.	Эффективная и качественная работа с социальными институтами (опека, правоохранительные органы, социальная защита, школы, Дом детского творчества, музыкальная школа и др.).	До 30%
16.	Работникам ДОУ за своевременное и качественное проведение субботников по благоустройству территории	До 100%
17.	за образцовое выполнение муниципального задания	до 100%

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании оценочных листов выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы, утвержденных заведующей.

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

За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

1) награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

2) за наличие квалификационной категории; педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории – до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

при выслуге лет свыше 10 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 30 %

при выслуге лет свыше 25 лет - 35 %

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;

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

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

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

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

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

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

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного процента (%) также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам: старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, воспитатель.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы и в связи с особо значимыми событиями.

4.11. Показатели, на основании которых заведующему и работникам учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы:

Категории работников	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии в %
Все категории работников	В связи с особо значимыми событиями: в связи с государственными и профессиональными праздниками: Новый год, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 Марта – Международный женский день, День дошкольного работника, День бухгалтера. В связи с юбилейными датами: 50,55,60,65лет и др.	100
	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	100
	Выполнение плана работы Учреждения.	100
	По итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц	100
	За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину	100
	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	100
	Премия за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководства	100
административный персонал и педагогические работники	Качественная подготовка, организация и проведение мероприятий различной направленности с воспитанниками.	100
	Участие и занятие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства: - участие - 3-е место - 2-е место - 1-е место	40 60 80 100
	Участие и занятие призовых мест воспитанниками ДООУ в городских, районных, краевых и всероссийских мероприятиях: - участие - 3-е место - 2-е место - 1-е место	40 60 80 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий различной направленности с педагогическими и руководящими работниками учреждения, района и т.д.	100
	Результаты деятельности ДООУ по итогам рейтинга за учебный год: - 1 место в рейтинге ОУ; - 2 место в рейтинге ОУ; - 3 место в рейтинге ОУ.	100 75 50
	Своевременное и качественное выполнение отчетно-учетной документации	100
Административный персонал (заведующий, заместители) Главный бухгалтер, бухгалтер	Эффективность расходования экономических ресурсов	100
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	100
	Отсутствие сбоев в работе и качественное выполнение своих должностных задач	100
	Успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению заведующего	100
	Участие в выполнении важных работ, мероприятий учреждения	100
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	1. За образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка и режима дня.	100
	2. За образцовое содержание помещений, групповых участков, прилегающей территории Учреждения.	100

4.12. Единовременные разовые премии выплачиваются в вышеуказанных случаях в полном объеме при одновременном, безупречном выполнении заведующей и работниками учреждения трудовых обязанностей, возложенными на них трудовым договором, должностной инструкцией.

4.13. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, конкретные результаты работы, при наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении.

4.14. Заведующему МБДОУ премиальные выплаты производятся согласно приказу отдела образования.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.15. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ или лишение стимулирующих выплат.

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал,
(нарушение педагогической этики, невнимательное и грубое отношение к детям, низкое качество учебно-воспитательной работы).

- Детский травматизм по вине работника.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания.
- Халатное отношение к сохранности материально-технических средств.
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения.

Все случаи снятия надбавок, доплат, премий рассматриваются руководителем и согласовываются с СТК в индивидуальном порядке в каждом случае.

4.16. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ УТВЕРЖДЕННЫХ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения за показатели качества выполняемых работ производятся два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений.

Для установления указанных в данном пункте выплат за первое полугодие устанавливается с 01 июля по 31 декабря, за второе - с 01 января по 30 июня.

1. Оценка качества выполнения педагогическими работниками Учреждения своих должностных обязанностей для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения осуществляется на основе оценочного листа, утвержденного заведующим (Приложение № 1).

2. Оценка качества выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ работников учреждения осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ и определению непрерывного стажа работников в данном учреждении, утверждённой приказом заведующего.

3. В состав комиссии входят представители работодателя и уполномоченные от трудового коллектива. Председателем комиссии может являться заведующий учреждением.

4. **Работник учреждения представляет в комиссию оценочный лист, утвержденный руководителем с результатами оценки качества его работы за прошедший период январь-июнь т.г, июль-декабрь т.г.**

5. Рассмотрев оценочные листы, комиссия на предварительном заседании принимает решение об определении количества процентов в соответствии с критериями качества выполнения работ, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист (Приложение №2)

6. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя комиссии является решающим.

7. Решение комиссии по определению количества процентов доводятся до сведения каждого работника учреждения персонально в течение трех дней со дня оформления сводного оценочного листа.

8. В случае несогласия работника учреждения с решением комиссии, в течение двух дней со дня ознакомления с оценкой качества его работы, он может обратиться в комиссию с заявлением о своем несогласии. В этом случае работник представляет комиссии аналитические материалы, подтверждающие качество своей работы и объективность своего несогласия.

9. В течение трех дней с момента ознакомления работников с результатами оценки качества работы проводится заседание комиссии, на котором рассматриваются заявления и аналитические материалы работников

учреждения. Работник учреждения вправе присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

10. После рассмотрения всех представленных документов и заслушивания работников, комиссия принимает окончательное решение

11. Решение комиссии оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей качества выполняемых работ работниками учреждения (Приложение № 3) и листом согласования (Приложение № 4). В этом случае решение комиссии является окончательным.

12. ФОТ лимитный стимулирующий нераспределенных выплат распределяется в следующем процентном соотношении:

- на осуществление выплат за показатели качества выполняемых работ – 62%;

- на осуществление премиальных выплат – 21%

- на осуществление выплат за стаж непрерывной работы – 17%.

Стоимость одного процента(%) определяется по формуле:

$Ст = (ФОТ - ФОТ шт. - ФОТ комп. - ФОТ ст в) : 62\% : К\%$

где:

Ст – стоимость одного %;

ФОТ – общий фонд оплаты труда работников учреждения с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

ФОТ шт – фонд оплаты труда по штатному расписанию;

ФОТ комп – фонд оплаты труда на выплаты компенсирующего характера;

ФОТ ст в – фонд оплаты труда выплат стимулирующего характера воспитателям за реализацию образовательной программы дошкольного образования;

К% – количество % всех работников учреждения.

14. Часть стимулирующих средств распределяется на выплату за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении и оформляются комиссией в сводном оценочном листе (Приложение № 2.1.), протоколе (Приложение № 3.1.) и листе согласования (Приложение № 4). педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок» г.Новопавловска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников за стаж работы:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

при выслуге лет свыше 10 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет- 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 30 %

при выслуге лет свыше 25 лет - 35 %

Стимулирующие выплаты за выполнение критериев и показателей качества образовательных услуг и за стаж непрерывной работы педагогическим работникам устанавливается соответствующей комиссией и осуществляется ежемесячно.

15. ФОТ и стимулирующих выплат административного персонала, педагогических работников и прочих работников рассчитываются отдельно.

16. На основе сводного оценочного листа заведующий учреждением издает приказ о материальном поощрении работников за качество выполняемых работ.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

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

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

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

государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

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

5.6. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителю-логопеду специальных (коррекционных) групп для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

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

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

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

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

- д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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

5.10. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Кировского муниципального района Ставропольского края.

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

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул воспитанников, а также в периоды приостановления образовательной деятельности в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду приостановления образовательной деятельности в учреждении по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем учреждения.

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

7.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Учреждения.

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

за 20 часов педагогической работы в неделю – учителю-логопеду;

за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальному руководителю;

за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям, педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему воспитателю.

за 30 часов педагогической работы в неделю – инструктору по физическому воспитанию;

7.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.2, составляет 40 часов в неделю.

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

7.5. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.6. Верхний предел объема нагрузки педагогической работы, который может быть определен педагогическим работникам в этом же Учреждении, не установлен.

VIII. Материальная помощь

8.1. В пределах общего фонда оплаты труда, а так же за счет внебюджетных средств, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь для всех работников учреждения, в том числе руководителю, к отпуску и на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

при экстренных операциях, для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и по иным обстоятельствам.

8.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника с представлением подтверждающих документов по приказу заведующего Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива (СТК). В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

8.3. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты (в размере до трёх окладов), фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы (наименование должности)

(должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
 с _____ по _____ (указывается период работы)

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу (утвержденный показатель)	выполнено	утверждено
1	2	3			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре. « _____ » _____ 201 г.

 (подпись) (Ф.И.О. работника)
«Принято» « _____ » _____ 201 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопавловска

Приложение № 2

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопавловска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы (указывается период работы) с _____ по _____ на период выплат (указывается период выплат) с _____ по _____

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма % по критерию 1		Сумма % по критерию 2		Сумма % по критерию 3		Общая сумма %	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	Зав. д/с Толокольник В.М.								
2									
3									
4									
5									
	Всего								

(составляется комиссией)

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель
комиссии

 (подпись) (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

 (подпись) (Ф.И.О.)

 (подпись) (Ф.И.О.)

 (подпись) (Ф.И.О.)

 (подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ по оценке стажа педагогической работы в МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопавлловска педагогических работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников за период работы (указывается период работы) с _____ по _____ на период выплат (указывается период выплат) с _____ по _____

№ п/п	Должность	фамилия, имя, отчество работника	Стаж работы в учреждении	Стимулирующая выплата в % к окладу

Настоящий сводный оценочный лист составлен комиссией в одном экземпляре

Председатель
комиссии

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Дата _____

Приложение №3

ПРОТОКОЛ утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности сотрудников МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопавлловска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Нами, членами комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопавлловска (всех перечислить) на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты, осуществлена работа по оценке деятельности работника за период работы (указывается период работы) с _____ по _____ на период выплат (указывается период выплат) с _____ по _____

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма % по критерию 1		Сумма % по критерию 2		Сумма % по критерию 3		Общая сумма %	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	Зав. д/с Толокольник В.М.								
2									
3									
4									
5									
	Всего								

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель

комиссии _____
 (подпись) (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____
 (подпись) (Ф.И.О.)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

Приложение №3.1.

ПРОТОКОЛ утверждения сводного оценочного листа по оценке стажа педагогической работы в МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопапавловска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников.

Нами, членами комиссии выполнена работа по оценке определения стажа работы педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопапавловска на основании Положения об оплате труда и Положения о материальном стимулировании работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников за стаж работы в данном учреждении

на период выплат с _____ по _____
 указывается период выплат

№ п/п	Должность	фамилия, имя, отчество работника	Стаж работы в учреждении	Стимулирующая выплата в % к окладу

Настоящий протокол составлен комиссией в одном экземпляре

Председатель
 комиссии _____
 (подпись) (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____
 (подпись) (Ф.И.О.)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы, стажа работы в данном учреждении педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 4 "Теремок" г.Новопавловска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников за период работы (указывается период работы) с _____ по _____ **на период выплат** (указывается период выплат) с _____ по _____

Наименование органа самоуправления	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Совет трудового коллектива (СТК)			

Заведующий _____ /Толокольник В.М./
(подпись) (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Дата получения протокола после согласования

« ____ » _____ 201 г.

_____ /Толокольник В.М./
(подпись) (Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ №1
общего собрания работников МБДОУ «Детский сад №4
«Теремок» г. Новопавловска.

« 21_»__12__2015г.

г. Новопавловск

Присутствовало: __41__ чел.

Председатель Толокольник В.М.

Секретарь Спицина Л.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Принятие и согласование:

- «Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции.

СЛУШАЛИ: Макарову Нину Васильевну полномочного представителя, избранного от коллектива для разработки и подписания Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции.

Она ознакомила работников с «Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции

Поставлено на голосование

Принять Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска» в новой редакции в целом, без изменений.

ПРОГОЛОСОВАЛИ:

За – единогласно.

Против - нет.

Воздержался – нет.

РЕШИЛИ принять:

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции в целом без изменений

Председатель: Толокольник В.М.

Секретарь: Спицина Л.В.

**ПРОТОКОЛ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ №1
РАБОТНИКОВ МБДОУ «Детский сад №4 «Теремок» г.Новопавловска
О ПОЛНОМОЧИЯХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОТ РАБОТНИКОВ в разработке изменений
в коллективный договор, в Правила внутреннего трудового распорядка,
В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ в новой редакции.**

« 21 » 12 2015г.

г. Новопавловск

Присутствовали 41 человек.
Председатель: Толокольник В.М.
Секретарь: Спицина Л.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ.

1. О назначении полномочиями представителей от работников для разработки и подписания Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции.

Слушали:

1. Заведующего Толокольник В.М. Она ознакомила с Постановлением АКМР СК № 49 от 27.01.2015г. « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «ЦОМО КМР СК» и работников муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений Кировского муниципального района Ставропольского края». Вера Михайловна информировала об изменениях и дополнениях и в связи с этим об изменении «Положения об оплате труда» и последующем согласовании его СТК.

Учитывая изменения в Положение об оплате труда работников, необходимо общим собранием работников Учреждения назначить полномочных представителей от коллектива в количестве 2-х человек для разработки и подписания изменений в Положение об оплате труда работников.

Воспитатель Заматаева Е.А. предложила назначить полномочными представителями от коллектива для разработки и подписания изменений в Положение об оплате труда работников Спицину Лидию Васильевну – председателя Совета Трудового коллектива (СТК) и Макарову Нину Васильевну члена единой комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Поставлено на голосование:

Проголосовали:

ЗА – единогласно.

ПРОТИВ – нет.

ВОЗДЕРЖАЛСЯ – нет

Постановили: назначить полномочными представителями от коллектива для разработки и подписания изменений в Положение об оплате труда работников Спицину Лидию Васильевну – председателя Совета Трудового коллектива (СТК) и Макарову Нину Васильевну члена единой комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Председатель собрания _____ /Толокольник В.М./

Секретарь собрания _____ /Спицина Л.В./

**ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МБДОУ «Детский сад
№4 «Теремок» г.Новопавловска**

« 21 » __ 12 __ 2015г.

г. Новопавловск

Присутствовало – 5 членов СТК.

Председатель – Спицина Л.В.

Секретарь – Гавришова И.В.

О согласовании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции.

Слушали:

1. Макарову Нину Васильевну полномочного представителя от коллектива для разработки и подписания Положения об оплате труда работников, члена единой комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, которая ознакомила Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции
2. Спицину Л.В. председателя СТК, которая сообщила, что коллективу была предоставлена возможность ознакомиться с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции на информационном стенде и предложила согласовать его и передать заведующему учреждения для его утверждения.

Предложение вынесено на голосование.

Итоги голосования:

ЗА - единогласно

Против - 0

РЕШИЛИ:

Согласовать:

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции в целом без изменений и передать эти документы заведующему для утверждения.

Председатель СТК _____ /Спицина Л.В./

Секретарь _____ /Гавришова И.В./

ПРИКАЗ

21.12. 2015г

№ 36 - од

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад № 4
«Теремок» г.Новопавловска в новой редакции**

На основании Устава, Постановления АКМР СК № 49 от 27.01.2015г. « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «ЦОМО КМР СК» и работников муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений Кировского муниципального района Ставропольского края», решения общего собрания трудового коллектива (протокол №1 от 28.01.2015г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции.

2. Настоящие Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в новой редакции вступает в силу с 01.01.2016г.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующая _____ /Толокольник В.М./