Приложение 11
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад № 32»
_____ В.А. Французова
«31» 01 _____2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МКДОУ «Детский сад № 32»
_____ О.А. Кулик
«31» 01 _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения заинтересованности в конечных результатах труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32» (далее – образовательная организация).

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) работников образовательной организации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников образовательной организации являются:

- повышение мотивации педагогических работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательной организацией.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников образовательной организации являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательную организацию молодых кадров.

1.5. Формирование ОТ работников образовательной организации базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, Республики Калмыкия и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательной организации;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- материальное стимулирование повышения качества работы, использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Положение распространяется на работников образовательной организации, организация образовательного процесса которой осуществляется за счет средств республиканского бюджета и бюджета города Элисты.

1.7. Порядок и условия оплаты труда (система оплаты труда) работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Калмыкия, города Элисты.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации;
- порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- отдельные вопросы оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

1.12. При установлении систем оплаты труда работников образовательной организации работодатель обеспечивает:

1.12.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в целом.

1.12.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.13. Образовательная организация, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем для казенных образовательных организаций в смете расходов на текущий финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации

2.1. ОТ образовательной организации включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);

- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Должностные оклады работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессионально - квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	**Младший воспитатель, младший воспитатель(ээжа)**	4722

2.2.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; **музыкальный руководитель**	6820
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; **педагог дополнительного образования**; социальный педагог.	7040
3 квалификационный уровень	**Воспитатель; педагог-психолог.**	7260
4 квалификационный уровень	**Старший воспитатель**; учитель - дефектолог; учитель-логопед	7480

2.2.3.1. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников образовательной организации (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения}) \times N(\text{факт})}{N(\text{норм})}$$, где

О - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

К(повышения) - коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением N 2 к Положению,

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

N(норм) - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Порядок проведения тарификации педагогических работников приведен в приложении N 1 к настоящему Положению.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем образовательной организации по согласованию с учредителем, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Штатное расписание образовательной организации формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Тарификация педагогических работников образовательной организации проводится в порядке согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, применяемые к должностным окладам (ставкам заработной платы) для работников образовательной организации определены приложением N 2 к настоящему Положению.

2.5. Финансирование фонда оплаты труда работников образовательной организации осуществляется за счет бюджетных средств.

2.6. Средства на оплату труда работников образовательной организации, финансируемых за счет средств бюджета, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.7. Размер фонда оплаты труда по образовательной организации определяется учредителем на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.9. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации его заместителей, включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Порядком и действующим трудовым законодательством.

Выплата заработной платы руководителю образовательной организации его заместителям осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор руководителя образовательной организации, его заместителей.

3.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с постановлением **Администрации города Элисты Республики Калмыкия от 14 августа 2017 г. № 2012**.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на **20 процентов** ниже размеров должностных оклада руководителя образовательной организации.

3.5. Заработная плата руководителя образовательной организации определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения.

3.7. В целях стимулирования руководителя образовательной организации, его заместителей к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с главой V настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются на основании приказа учредителя.

3.7.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю образовательной организации определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 40% должностного оклада руководителя.

Целевые показатели эффективности деятельности образовательной организации, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителя, Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы руководителю образовательной организации, в отношении которого учредителем утверждаются нормативным правовым актом учредителя по типу образовательной организации.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с постановлением Мэра города Элисты от 29 октября 2008года №2991 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Элисты и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Элисты»:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Повышение оплаты труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень организаций и должностей работников организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен в Приложении N 3 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения образовательной организации.

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	**Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки**
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации

4.4.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания (замещение должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Доплата за замещение должностей на период отпуска и временной нетрудоспособности по следующим должностям: завхоз -50% должностного оклада завхоза (трудовой отпуск, курсы, учебный отпуск, командировки), завхоз до 100% должностного оклада завхоза на период временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы; старший воспитатель до 100% должностного оклада старшего воспитателя на период трудового отпуска и временной нетрудоспособности, кладовщик до 100% должностного оклада кладовщика (трудовой отпуск, курсы, учебный отпуск, командировки), делопроизводитель до 100% должностного оклада делопроизводителя на период трудового отпуска и временной нетрудоспособности, кастелянша до 100% должностного оклада кастелянши на период трудового отпуска и временной нетрудоспособности.

4.4.3.Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за руководство методическими объединениями и др.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников образовательной организации к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Мэра города Элисты от 23.10.2008г. №2992 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Элисты и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Элисты» (с изменениями от 20.06.2016г. №1403)

а) выплаты за качество выполняемых работ;

б) выплаты за выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников образовательной организации, установленные правовым актом Администрации города Элисты.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

5.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется:
выплаты за качество выполняемых работ работнику образовательной организации устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер выплаты определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности образовательной организации от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКДОУ «Детский сад № 32», рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается руководителем.

5.2.2. Выплаты к должностному окладу за почетное звание, (государственную награду):

- **СССР или Российской Федерации устанавливаются в размере 15%;**
- **Республики Калмыкия устанавливаются в размере 10%.**

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

5.2.3. Педагогам дополнительного образования по национальной культуре дошкольной образовательной организации устанавливается надбавка **в размере 15%.**

5.3. Выплаты за выслугу лет.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников образовательной организации устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательной организации и иных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 5% от должностного оклада (ставки);
от 5 до 10 лет - 10% от должностного оклада (ставки);
от 10 до 15 лет - 20% от должностного оклада (ставки);
свыше 15 лет - 30% от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п. 8.2. Приложения N 1 к настоящему Положению.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам образовательной организации могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя образовательной организации в пределах финансирования из республиканского бюджета, бюджета города Элисты, а также за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации, направляемых образовательной организацией на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником образовательной организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

5.5.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.6. Денежные выплаты отдельным категориям работников образовательной организации, установленные нормативными актами Администрации города Элисты.

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением Администрации города Элисты от 25.04.2014г. №1795 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений города Элисты».

5.7. Оценка показателей эффективности работы работника за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в образовательной организации (далее - Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, утверждается приказом руководителя.

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с учредителем.

6.2. Штатное расписание образовательной организации включает в себя все должности и профессии образовательной организации.

6.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам образовательной организации устанавливаются согласно положению об оплате труда работников этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

6.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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".

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32»

Порядок проведения тарификации педагогических работников

1. Для проведения работы по установлению размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в образовательной организации приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председатель тарификационной комиссии выбирается членами комиссии.

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

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

Тарификационный список составляется ежегодно на начало учебного года, а также в случае индексации заработной платы или изменения штатного расписания и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников образовательной организации проводится по форме, утвержденной министерством образования и науки Республики Калмыкия.

Тарификационный список педагогического персонала заполняется по каждой должности по квалификационным уровням.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в образовательной организации, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантной должности рассчитывается, исходя из должностного оклада, определенного на основе профессиональных квалификационных групп и повышающего коэффициента за квалификационную категорию, с учетом выплат компенсационного характера

7.В тарификационном списке отражаются выплаты постоянного характера: компенсационные и стимулирующие.

8. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

8.2. Основным документом для определения размера выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет является трудовая книжка.

8.2.1. Для определения стажа педагогической работы учитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых учитывается при определении стажа педагогической работы

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств), старшие методисты, методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы.

Примечание.
При определении стажа педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

8.2.2. Педагогическим работникам при стаже педагогической работы засчитывается время работы без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - 1 день военной службы за 2 дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки

8.2.3. Педагогическим работникам при определении стажа педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных выше;
- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

(просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8.2.4. При определении стажа педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами настоящего раздела, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

8.2.5. **Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций,** домов ребенка при определении профессионального педагогического уровня (стажа педагогической работы) включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

8.2.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

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

8.2.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8.2.9. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в ранее установленном порядке.

8.2.10. Для работников общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих при определении выслуги лет засчитывается общий стаж работы в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

При определении стажа работы в должности руководителя засчитывается все время работы на руководящих должностях.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32»

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов:

за высшую квалификационную категорию в размере 1,3;
за первую квалификационную категорию в размере 1,2

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32»

Перечень

учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Наименование работ	Размер выплат % к ставке (окладу)
За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	
Педагогическим работникам	20
Иным работникам	15

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32»

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	**Делопроизводитель**	4202

Профессиональная квалификационная группа
должностей «Средний медицинский персонал»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	**Медицинская сестра** (патронажная, по физиотерапии, по массажу)	5972
5 квалификационный уровень	**Старшая медицинская сестра**	6578

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	**Грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной.**	3338

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	**повар**	4004

Приложение 12
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад № 32»
В.Франц- В.А. Французова
«31» 01 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МКДОУ «Детский сад № 32»
О.А. Кулик
31.01 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32»

1 Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32» (далее - образовательная организация) регулирует порядок выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации.
1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам образовательной организации (далее - Положение) направлено на стимулирование работника образовательной организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, ст. 144 Трудового кодекса РФ, Уставом МКДОУ «Детский сад № 32», Коллективным договором МКДОУ «Детский сад № 32», на основании постановления Правительства РК от 17.05 2016 г. № 169, постановления Администрации города Элисты от 30.06.2016 г. № 1544 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций системы образования города Элисты», Положения об оплате труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32», утвержденным приказом № 70 «Об утверждении Положения об оплате труда» МКДОУ № 32», от 30.08.2016 года.
1.4. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании трудового коллектива образовательной организации, согласовывается с первичной профсоюзной организацией образовательной организации и утверждается приказом руководителя.
1.5. На общем собрании трудового коллектива образовательной организации избирается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МКДОУ «Детский сад № 32» (далее-Комиссия), которой даются полномочия по распределению выплат стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, материальном поощрении работников. Комиссия утверждается приказом руководителя.
1.6. В целях стимулирования работников образовательной организации к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Мэра города Элисты от 23.10.2008г. №2992 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Элисты и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Элисты» (с изменениями от 20.06.2016г. №1403):

1) выплаты за качество выполняемых работ;
2) выплаты за выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4)денежные выплаты отдельным категориям работников образовательной организации, установленные правовым актом Администрации города Элисты.

1.6.1 Выплаты за качество выполняемых работ:

1.6.1.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

1.6.1.2. Бухгалтеру за качество выполняемой работы 100% от должностного оклада.

1.6.1.3. За напряженность и высокое качество работы старшему воспитателю ежемесячно до 100% должностного оклада.

1.6.1.3. За сложность и высокие результаты в работе делопроизводителю – ежемесячно 100 % должностного оклада.

1.6.1.4. За исполнение обязанностей контрактного управляющего – до 5000 рублей ежемесячно, в зависимости от выполненного объема работы.

1.6.1.5. За стаж медицинской деятельности медицинским работникам, не имеющим квалификационные категории ежемесячно к должностному окладу:

- от 1 до 5 лет – 10%
- от 5 до 15 лет – 20%
- свыше 15 лет – 30%

1.6.1.6. Выплаты за качество выполняемых работ работникам образовательной организации устанавливаются ежемесячно на основании решения Комиссии образовательной организации. Размер выплаты каждому работнику определяется на основании установленных критериев в бальной системе.

1.6.2. Выплаты за выслугу лет.

1.6.2.1. Выплаты за выслугу лет устанавливается на учебный год согласно п. 5.3. Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 32» (включено в тарификацию работников).

1.6.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.6.3.1. Работникам образовательной организации наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд в соответствии со ст.191 ТК РФ выплачиваться следующие премии

- ✓ к профессиональному празднику;
- ✓ к Международному женскому дню 8 Марта;
- ✓ ко Дню защитника Отечества 23 февраля;
- ✓ к юбилейной дате – 30, 40, 50, 55 - при стаже работы в ДОУ от 5 до 20 лет –5000 рублей;
- ✓ по итогам учебного года;
- ✓ по итогам календарного года;
- ✓ за особые заслуги в системе образования.
- ✓ иные случаи премирования при наличии средств рассматриваются руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

1.6.3.2. Размер указанных премий определяется в твердой сумме или в процентах от должностного оклада по представлению руководителя образовательной организации в пределах финансирования из республиканского бюджета, бюджета города Элисты.

2. Порядок распределения выплат стимулирующего характера

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера за качество и результативность профессиональной деятельности осуществляет совещательный орган - Комиссия в составе

5 человек, включающих: старший воспитатель, завхоз, старшая медсестра, председатель профсоюзного комитета образовательной организации и представитель коллектива образовательной организации. Члены Комиссии избирают из своего состава председателя и секретаря.

2.2. Комиссия собирается 1 раз в месяц для распределения выплат за период с 20 по 20 число каждого месяца.

2.3. Материалы на заседание комиссии предоставляются его членами не позднее, чем за два дня до назначенного дня руководителем образовательной организации.

2.4. На заседании Комиссии должно присутствовать не менее 2/3 состава Комиссии, утвержденного приказом руководителя.

2.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии. Окончательное решение принимается руководителем образовательной организации при обязательном согласовании с выборным профсоюзным органом и в 3-дневный срок после оформления протокола утверждается приказом руководителя.

2.7. Приказ об утверждении решения о распределении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников в 3-дневный срок.

3. Принципы распределения и порядок предоставления выплат стимулирующего характера

3.1. Размеры выплат устанавливаются за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. При перерасходе стимулирующей части фонда оплаты труда или изменения размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры выплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.

3.2. Старший воспитатель, завхоз, старшая медсестра представляют Комиссии информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.3. Комиссия:

- устраняет конфликтные ситуации, если такие возникают;
- заслушивает информацию старшего воспитателя, завхоза, старшей медсестры, членов общественных организаций, при необходимости запрашивает дополнительную информацию или разъясняет от администрации или работника.

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Перечень критериев является составной частью данного Положения.

3.5. Распределение разовых стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке:

на основании оценочного листа члены Комиссии высчитывают количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов.

Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат делится на общее количество набранных работниками баллов. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла (стоимость одного балла – X; сумма стимулирующих выплат –Z; общее количество баллов –Y

$$X = Z : Y$$

Исходя из количества набранных работником баллов и производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество установленных баллов.

4. Права и обязанности

Все работники образовательной организации имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному Положению.

5. Руководство

5.1. Контроль использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на руководителя.

5.2. Учет, координацию работы по формированию и использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Отдел учета и отчетности Управления образования Администрации города Элисты.

6. Открытость и гласность распределения выплат стимулирующего характера

6.1. В целях достижения прозрачности и гласности при распределении стимулирующего фонда оплаты труда в образовательной организации оформляется и вывешивается справочно-информационный стенд, на котором размещаются региональные, городские нормативные правовые акты, локальные нормативные акты образовательной организации, регулирующие распределение стимулирующей части фонды оплаты труда работников образовательной организации.

6.2. Приказ о стимулирующих выплатах работнику объявляется под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.3. Приказ о премировании работников образовательной организации регулярно размещается на данном стенде без указания конкретной суммы размера выплат каждого работника.

7. Критерии и размер оценки деятельности для установки стимулирующих выплат работникам

7.1. Старший воспитатель:

№	Критерии	Баллы
1.	Позитивные результаты организации работы органов, участвующих в управлении ДОУ (МС, ПС и т.д.)	до 3
2.	Результативное участие педагогов и воспитанников в мероприятиях городского, республиканского и общероссийского уровней	до 3
3.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских и образ-х программ, стабильность и рост качества обучения (одноразовая выплата)	до 3
4.	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	до 3
5.	Высокий уровень организации мероприятий (конференция, форум, акции и т.д.)	до 3
6.	Активное участие в субботниках, ремонте. Выполнение работ, не входящие в круг должностных обязанностей.	до 3
7.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	до 3
8.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
9.	Активное участие в работе комиссий ДОО: одной комиссии-1б, двух комиссий-2б; трех комиссий-3б.	1 2

		3
10.	Исполнительская дисциплина	до 3
11.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 3
12.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 1
13.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 3
14.	Активное участие в общественной жизни ДОО и города	до 3
15.	Мероприятия по подготовке педагогов к прохождению аттестации	до 3
16.	Применение современных форм и методов в организации образовательного процесса	до 3

2.Завхоз

№	Критерии	баллы
1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2
2.	Бесперебойная работа образовательной организации, высокая и качественная подготовка и организация ремонтных работ, организация и проведение субботников	до 2
3.	Своевременная подготовка образовательной организации к новому учебному году, зимнему сезону, летнему оздоровительному периоду	до 1
4.	Применение современных форм и методов организации субботника, ремонта и т.п. Выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 2
5.	Активное участие в работе общественных комиссий: - член одной комиссии - член двух комиссий - член трех и более комиссий	 1 2 3
6.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
7.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	до 3
8.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
9.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
11.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 2
12.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

3. Воспитатели

№	Критерии	баллы
1.	Профессиональные достижения педагогов (участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в воспитательно-образовательный	до 3

	процесс) (одноразовая выплата)	
2.	Результативное участие или высокий уровень организации и проведение: - Садовских мероприятий; - городских мероприятий; - республиканских мероприятий; - общероссийских мероприятий	 1 2 3 4
3.	Работа с превышением норматива детей согласно п. 1.9. СанПиН (рассчитывается по среднемесячной посещаемости), ребенок-инвалид с ОВЗ	1б. за каждого ребёнка
4.	Снижение заболеваемости (по отношению к предыдущему месяцу)	' 1
5.	Динамические изменения ПРС в группах, игровых участках и высокоэффективное её использование	до 2
6.	Отсутствие родительской задолженности по оплате за предыдущий месяц.	1
7.	Результативность наставнической деятельности: - за одного педагога - за двоих и более	 1 2
8.	Активное участие в работе общественных комиссиях: - член одной комиссии - член двух комиссий - член трех и более комиссий	 1 2 3
9.	Результативность подготовки к новому учебному году, организации и проведения летней оздоровительной кампании	до 2
10.	Использование современных форм работы с родителями	до 2
11.	Работа в группе раннего возраста	до 2
12.	Активное участие в субботниках, ремонте и т.п. Выполнение работ, не входящие в должностные обязанности.	до 2
13.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
14.	Отсутствие травматизма у воспитанников любой степени тяжести	до 2
15.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
16.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
17.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
18.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 2
19.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

4. Специалисты: педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог доп. образования

№	Критерии	баллы
1.	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации (одноразовая выплата)	до 2
2.	Профессиональные достижения педагогов (участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в воспитательно-образовательный процесс) (одноразовая выплата)	до 3

3.	Результативное участие или высокий уровень организации и проведение: - садовских мероприятий; - городских мероприятий; - республиканских мероприятий; - общероссийских мероприятий	 1 2 3 4
4.	Результативность наставнической деятельности: - за одного педагога - за двоих и более	 1 2
5.	Активное участие в работе общественных комиссиях: - член одной комиссии - член двух комиссий - член трех и более комиссий	 1 2 3
6.	Результативность подготовки к новому учебному году	до 2
7.	Результативность подготовки, организации и проведения летней оздоровительной кампании	до 2
8.	Эстетическое оформление закрепленной территории	1
9.	Активное участие в субботниках, ремонте и т.п. Выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 2
10.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
11.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	до 3
12.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
13.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
14.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
15.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 2
16.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

4. Медицинские работники

4.1. Старшая медицинская сестра

№	Критерии	Баллы
1.	Снижение заболеваемости одним ребенком по ДОО	1
2.	Разработка и внедрение здоровьесберегающих технологий	до 2
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2
4.	Активное участие в работе общественных комиссий; - член одной комиссии - член двух комиссий - член трех и более комиссий	 1 2 3
5.	За максимальный охват детей при проведении вакцинации и диспансеризации в ОО (по факту)	до 3
6.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т д.), выполнение работ, не входящие в должностные обязанности.	до 2
7.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2

8.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	до 3
9.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
10.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
11.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
12.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 2
13.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

4.2. Медсестра по физиотерапии.

№	Критерии	Баллы
1.	Снижение заболеваемости детей	до 3
2.	Качественное ведение документации	до 2
3.	Качественное проведение оздоровительных мероприятий	до 3
4.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.), комиссиях образовательной организации	до 3
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 3
6.	Активное участие в замене временно отсутствующих работников образовательной организации	до 3
7.	Качественное состояние закрепленной территории	до 3
8.	Отсутствие листов нетрудоспособности	до 3
9.	Стаж работы в данном учреждении: 1-5 -1балл, 5-10 – 2 балла, 10-15 – 3 балла, 15 -20 – 4 балла, 20 и выше – 5 баллов.	
10.	Оказание медицинской помощи сотрудникам	до 3
11.	Работа с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости за каждого ребёнка)	до 3
12.	Выполнение работы по заданию администрации	до 3

5. Младшие воспитатели

№	критерии	баллы
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации за санитарное состояние закрепленных помещений и территории	до 2
2.	Активное участие в образовательном процессе.	до 3
3.	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	до 3
4.	Активное участие в работе общественных комиссий - член одной комиссии - член двух комиссий - член трех и более комиссий	 1 2 3
5.	Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости) за каждого ребёнка, ребенок-инвалид с	1

	ОВЗ	
6.	Работа в группе раннего возраста	до 2
7.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.д.), выполнение работ, не входящие в должностные обязанности.	до 2
8.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
9.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней	1
10.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
11.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
12.	Образцовое содержание информационного уголка младшего воспитателя (ежеквартально)	до 2
13.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

6. Кастелянша.

№	Критерии	Баллы
1.	Образцовое содержание складских помещений и материальных ценностей в соответствии с требованиями СанПиНа	до 2
2.	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей образовательной организации	до 2
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2
4.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
5.	Отсутствие листов нетрудоспособности	до 2
6.	Стаж работы в должности: 1-5 -1балл, 5-10 – 2 балла, 10-15 – 3 балла, 15 -20 – 4 балла, 20 и выше – 5 баллов.	до 2
7.	Выполнение работы по заданию администрации	до 2
8.	Работа с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости за каждого ребёнка)	до 2

6. Работники пищеблока.

6.1. Кладовщик.

№	Критерии	баллы
1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2
2.	Активное участие в работе общественных комиссий: одной комиссии-1б., двух комиссий- 2 б., трех и более комиссий-3 б.	 1 2 3
3.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
4.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.д.), выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 2
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за содержание помещений кладовой и овощехранилища	до 2

6.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	до 3
7.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
8.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
9.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
10.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 2
11.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

6.2. Повар.

№	Критерии	баллы
1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2
2.	Активное участие в работе общественных комиссий; одной комиссии-16., двух комиссий- 2 б., трех и более комиссий-3 б.	 1 2 3
3.	За дополнительную физическую нагрузку в связи с отсутствием технологического оборудования (тестомес, овощерезка, хлеборезка и т.д.)	до 2
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за содержание помещений пищеблока и закрепленной территории	до 2
5.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.п.). Выполнение работ, не входящие в должностные обязанности.	до 2
6.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
7.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
8.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	1
10.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2
11.	Отсутствие листов нетрудоспособности	до 2

7. Делопроизводитель.

№	Критерии	Баллы
1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2
2.	Активное участие в работе общественных комиссий: одной комиссии-16, двух комиссий- 2 б., трех и более комиссий-3 б.	 1 2 3

3.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОО (субботниках, ремонте и т.п.), выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 2
4.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
5.	Исполнение обязанностей дежурного администратора	до 3
6.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
7.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
8.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	до 2
10.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

8. Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии	баллы
1.	Отсутствие замечаний за содержание помещений прачечной и закрепленной территории	1
2.	Активное участие в работе общественных комиссий: одной комиссии-16., двух комиссий- 2 б., трех и более комиссий-3 б.	 1 2 3
3.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.д.), выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 2
4.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
5.	Активное участие в решении кадровых вопросов до 10 дней свыше 10 дней	 1 2
6.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, поручений, заданий)	до 2
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и с родителями, жалоб со стороны родительской общественности	до 2
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за ведение установленной документации (по номенклатуре дел)	1
9.	Отсутствие замечаний по сохранению материально-технической базы ДОУ	до 2

11. Дворник.

№	Критерии	Баллы
1.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
2.	Отсутствие листов нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2
3.	Выполнение особо важных заданий	до 2

13. Рабочий по обслуживанию здания.

№	Критерии	Баллы
1.	Оперативное и своевременное устранение аварийных ситуаций в системах: отопления, водоснабжения, канализации, водостоков и электроснабжения ОО	до 2
2.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботниках, ремонте и т.п.), выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 2
3.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2

14. Сторож.

№	Критерии	Баллы
1.	Выполнение работы, не входящих в должностные обязанности	до 3
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за содержание цветников	до 2
3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
4.	Отсутствие листов временной нетрудоспособности (1 раз в год)	до 2

15. Оператор котельной установки

№	Критерии	Баллы
1.	Выполнение работы, не входящих в должностные обязанности	до 3
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации за содержание котельной, ведение документации	до 2
3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
4.	Отсутствие листов временной нетрудоспособности (1 раз в год)	до 2

16. Уборщик служебных помещений

№	Критерии	Баллы
1.	Отсутствие замечаний за содержание вверенных помещений и закрепленной территории	1
2.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
3.	Активное участие в работе общественных комиссий: одной комиссии-1б., двух комиссий- 2 б., трех и более комиссий-3 б.	до 3
4.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (1 раз в год)	до 3

17. Грузчик

№	Критерии	Баллы
1.	Выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 3
2.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
3.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (1 раз в год):	до 3

18. Подсобный рабочий кухни

№	Критерии	Баллы
1.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.п.)	до 2
2.	Активное участие в работе общественных комиссий: одной комиссии-1б., двух комиссий- 2 б., трех и более комиссий-3 б.	до 3
3.	Отсутствие замечаний за содержание помещений пищеблока и овощехранилища	до 2
4.	Отсутствие периода временной нетрудоспособности (ежемесячно)	до 2

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	2 – 3
2	Трудовой договор	3-5
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5-6
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	6
5	Рабочее время и время отдыха	6-8
6	Оплата и нормирование труда	8-10
7	Социальные гарантии, льготы и компенсации	10-12
8	Охрана труда и здоровья	12-14
9	Гарантии профсоюзной деятельности	14-15
10	Обязательства профкома	15-16
11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	16
12	**Приложение 1** Трудовой договор	17-21
13	**Приложение 2** Правила внутреннего трудового распорядка учреждения	22-32
14	**Приложение 3** Соглашение по охране труда	33-34
15	**Приложение 4** Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до года	35-36
16	**Приложение 5** Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы	37
17	**Приложение 6** Положение о порядке выплаты материальной помощи	38
18	**Приложение 7** Форма расчетного листа	39
19	**Приложение 8** Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	40
20	**Приложение 9** Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	41-42
21	**Приложение 10** Перечень работ с вредными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	43
22	**Приложение 11** Положение об оплате труда работникам МКДОУ «Детский сад № 32»	44-58
23	**Приложение 12** Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКДОУ «Детский сад № 32»	59-71
24	**Содержание**	72