

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада комбинированного вида №13 «Солнышко»
на 2019-2021 годы

Дата подписания договора « 12 » 04 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № 676/2019 от « 23 » 04 2019

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №13 «Солнышко»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017-2019 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2017-2019 годы;
- Зарайское трёхстороннее (территориальное) соглашение между Зарайским координационным Советом организаций профсоюзов, Администрацией городского округа Зарайск и работодателями на 2018-2020 годы;
- Территориальное соглашение, регулирующее социально - трудовые отношения в образовательных учреждениях городского округа Зарайск на 2017-2019 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ “Детский сад комбинированного №13 «Солнышко» Соколовой Светланы Васильевны (далее – работодатель);
- работники МАДОУ “Детский сад комбинированного вида №13 «Солнышко» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Власовой Ольги Викторовны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ “Детский сад комбинированного вида № 13 “Солнышко”, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко», в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ « Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ “ Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МАДОУ « Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты МАДОУ « Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко», содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается

заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.8. Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается 40 часовая рабочая неделя.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601)

Периоды времени, в течении которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнение непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей выполняющие свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы –

в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.9. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации оплачиваемых рабочих дней (при наличии экономии в фонде оплаты труда) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка в семье (мужу) – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю ППО к отпуску за общественную работу- 7 календарных дней .

3.10. Дни без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.11. Работодатель обязуется предоставить дни без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены Территориальным соглашением, регулирующим социально - трудовые отношения в образовательных учреждениях городского округа Зарайск на 2017-2019 г.г.

3.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.13.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.13.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: аванс – не позднее 25 числа текущего месяца; заработная плата – не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (*Приложение № 4* к коллективному договору), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*Приложение № 1*), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Зарайск»;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (*Приложение № 2*);

- выплаты стимулирующего характера (*Приложение № 3*)

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *Приложении № 1*, к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на материальные выплаты (премирование), оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положение о стимулирующих выплатах и материальной помощи) образовательной организации Приложение № 3, 7

4.10. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
 - временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
 - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
 - исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
 - иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

- «Народный учитель»,
 - «Заслуженный учитель»,
 - «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
 - «Народный учитель Российской Федерации»,
 - «Заслуженный работник образования Московской области»;
- имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»
«Отличник народного просвещения» полученные до 13.01.1999 и медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 5 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с **Приложением № 1**, к настоящему коллективному договору.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (С.И.З.).

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- согласование режима работы;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых

профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: 8.1.

Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 13 «Солнышко»

_____ С.В. Соколова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П. «__» _____ г.

От работников:

профсоюзной организации

_____ О.В. Власова

(подпись, Ф.И.О.)

Приложение № 1

Учено мнение:
 выборного органа первичной
 профсоюзной организации
 протокол № ___ от «___» ноября 2018г.
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАДОУ «Детский сад комбинированного
 вида № 13 «Солнышко»
 _____ О.В. Власова
 (подпись)

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МАДОУ
 «Детский сад комбинированного вида № 13
 «Солнышко»
 _____ С.В. Соколова
 (подпись)

«___» ноября 2018г.

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
 работа, в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной
 платы**

Должность	Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности	Содержание работы	Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику за вредные и (или) опасные условия труда	% за вредность
Заместитель заведующего по АХЧ	Условия труда отнесены к вредным (3 класс), воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.	В соответствии со статьей 147 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.	4%
Младший воспитатель (ясельная группа)	Условия труда отнесены к вредным (3 класс), воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.	В соответствии со статьей 147 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.	10%
Младший воспитатель (дошкольная)	Условия труда отнесены к вредным (3 класс), воздействия вредных и	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического	В соответствии со статьей 147 «Трудового кодекса	10%

группа)	(или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.	Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.	
Повар	Условия труда отнесены к вредным (3 класс), воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.	В соответствии со статьей 147 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.	12%
			В соответствии со статьей 117 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени или опасным условиям труда	+ 7 дней к отпуску
Подсобный рабочий	Условия труда отнесены к вредным (3 класс), воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.	В соответствии со статьей 147 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.	10%

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № ___ от «___» ноября 2018г.
Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 13
«Солнышко»

(подпись) О.В. Власова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида № 13 «Солнышко»

(подпись) С.В. Соколова
«___» ноября 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Зарайск, утвержденным Постановлением Главы городского округа Зарайск Московской области № 1383/9 от 05.09.2017 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений, подведомственных управлению образования городского округа Зарайск Московской области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок определения размера доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.3. Главная цель доплат компенсационного характера - стимулирование педагогических работников учреждения к более эффективному, результативному и качественному труду.

2. Оплата труда работников Учреждения.

2.1. Оплата труда работников Учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

2.2. Расходы по компенсационным выплатам осуществляются в размере до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников учреждения. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Право инициативы по установлению доплат компенсационного характера предоставляется руководителю с учетом мнения

представительного органа работников - Совета педагогов (далее Совет).

2.4. Доплаты компенсационного характера оформляются ежемесячно или один раз в квартал или полугодие или по итогам года приказом руководителя Учреждения.

3. Порядок установления компенсационных доплат.

3.1. Показатели и размеры компенсационных доплат (см. Приложение № 1.)

3.2. Доплата является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу и устанавливается в денежном соотношении к ставке.

3.3. Конкретный размер доплат работнику определяется руководителем, на основе письменного отчета педагогов о проделанной дополнительной работе (согласно критериям о выплатах компенсационного характера) и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты.

3.4. Доплата работнику устанавливается приказом руководителем за год.

3.5. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

3.6. Начисление доплат компенсационного характера производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение года. Доплаты устанавливаются к должностному окладу в денежном отношении.

3.7. На Совете педагогов руководитель вносит рекомендации по распределению доплат компенсационного характера педагогическим работникам, а также информацию об основных показателях работы каждого педагога.

3.8. Заседания Совета об установленных выплатах оформляется протоколом, в котором обязательно указываются фамилия, имя отчество работника, сумма выплат и виды работ, за которые установлена доплата. Протоколы хранятся в Учреждении в соответствии с номенклатурой дел.

3.9. На основании протокола решения Совета руководителем Учреждения издается соответствующий приказ об установлении размера доплат, персонально каждому педагогу ДОО с указанием видов работ, за которые производится выплата.

3.10. Протоколы заседаний Совета об установленных выплатах, а также приказ руководителя должны быть размещены в нормативно-правовом уголке учреждения для ознакомления коллектива Учреждения.

3.11. Выписка из приказа об установлении компенсационных выплат работникам передается в центральную бухгалтерию для оплаты до 15 числа каждого месяца руководителем Учреждения.

**Перечень
доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом
и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.**

**Приложение № 2.1
Компенсационные критерии и показатели эффективности деятельности
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ПШО. Итоговые.
1	Контроль за качеством образовательного процесса и ДОП	Контроль за качеством предоставления ДОП и платных услуг. Контроль за работой с одаренными детьми	2	Представление справок, отчетов, результатов		
2	Взаимодействие с социумом	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, работа в микрорайоне по месту нахождения: - акции, - работа с ветеранами труда и ВОВ, - преемственность с гимназией №2 - с библиотекой - музеи	2	Краткий отчет, фотофиксация		
3	Контроль за учебно-воспитательной работой на приусадебном участке, огороде, цветнике, уголке природы, зимнем саду.	Диагностика и мониторинг; Зонирование деятельности педагогов	2	Представление справок, отчетов, результатов		
4	Изучение, обобщение, внедрение и распространение педагогического опыта работы.	Перспективный план по Изучение, обобщение, внедрение и распространение педагогического опыта работы	.2	Представление справок, отчетов, результатов		
5.	За создание и обновление электронной базы образовательного процесса	Работа с РСЭМ и ЕИС Контроль за сайтом (мониторинг)	2	Отчет		
6.	За создание в учреждении музея (музейной комнаты) и организации его работы (контроль)	План посещения,	2	Краткий отчет, фотофиксация		
7	Создание развивающей среды на участке в летний и зимний период (снежных построек) согласно требований ФГОС	Контроль за выполнением	2	Представление справок, отчетов, результатов		
8	Исполнительская дисциплина		-2 если есть замечания			

Максимальное количество баллов _____ баллов.

Компенсационные критерии и показатели эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые.
1	- За учебно-воспитательную работу на приусадебном	Огород, клумбы (проекты) Уголок природы,	2	План мероприятий, фотофиксация,		
2	Обращение граждан	Наличие жалоб	-2	Запись в журнале; несчастный случай		
3	Работа с одаренными детьми (индиго)	Выявление детей индиго (одаренных)	2	План работы с одаренными , банк данных, результаты (фото материалы, рисунки)		
		Индивидуальная работа по направлениям, дифференцированный подход, отражение в планах восп.-образоват.				
4	За осуществление инклюзивного обучения, воспитания воспитанников с ограниченными возможностями	Список детей – инвалидов, план работы	2	Отчет по группам общеразвивающей направленности, планы работы с детьми ОВЗ		
5	За работу в особых условиях при проведении выездных мероприятий с обучающимися: фестивали и т.д.	Своевременное предоставление материалов по подготовке выездных мероприятий с воспитанниками, родителями: фестивали и т.д.	2	Планы/конспекты, фотоотчет продуктивной деятельности		
6	За работу тьюторского сопровождения обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (при отсутствии соответствующей	Список детей – инвалидов, Отчет по сопровождению (фото)	2	План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет (для групп общеразвивающей направленности)		
7	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов, и детей с ограниченными возможностями	Работа с неорганизованными детьми-инвалидами, создание банка данных	2	По результатам внутреннего контроля План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет.		
8	Размещение информации на сайте ДОУ.	Работа на собственной странице сайта	2	На основании внутреннего контроля (данные мониторинга сайта)		
9	Создание развивающей среды на участке в летний и зимний период (снежных построек)	Модель развивающей среды участке в летний и зимний период (снежных построек) согласно требований ФГОС (в	2	По результатам внутреннего контроля План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет.		
10	Исполнительская дисциплина		-2 если есть замечания			

Максимальное количество баллов _____ балла.

**Компенсационные критерии и показатели эффективности деятельности
учителя-логопеда, педагога - психолога, музыкального руководителя**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые.
1	- За учебно-воспитательную работу на приусадебном участке	Огород, клумбы (проекты) Уголок природы, «огород» на окне (рассада)	2	План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет.		
2	Обращение граждан	Наличие жалоб	-2	Запись в журнале; несчастный случай		
3	Работа с одаренными детьми (индиго)	Выявление детей индиго (одаренных)	2	План работы с одаренными , банк данных, результаты (фото материалы, рисунки)		
		Индивидуальная работа по направлениям, дифференцированный подход, отражение в планах восп.-образоват. работы.				
4	За осуществление инклюзивного обучения, воспитания воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах.	Список детей – инвалидов, план работы	2	Отчет по группам общеразвивающей направленности, планы работы с детьми ОВЗ		
5	За работу в особых условиях при проведении выездных мероприятий с обучающимися (воспитанниками): слеты, сборы, походы, экскурсии, фестивали и т.д.	Своевременное предоставление материалов по подготовке выездных мероприятий с воспитанниками, родителями: фестивали и т.д.	2	Планы/конспекты, фотоотчет продуктивной деятельности		
6	За работу тьюторского сопровождения обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Список детей – инвалидов, Отчет по сопровождению (фото)	2	План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет (для групп общеразвивающей направленности)		
7	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов, и детей с ограниченными возможностями здоровья, детей слуховых аппаратов	Работа с неорганизованными детьми-инвалидами, создание банка данных	2	По результатам внутреннего контроля План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет.		
8	Создание развивающей среды на участке в летний и зимний период (снежных построек)	Работа на собственной странице сайта	2	На основании внутреннего контроля (данные мониторинга сайта)		
9	Размещение информации на сайте ДОУ.	Модель развивающей среды участка в летний и зимний период (снежных построек) согласно требований ФГОС (в соответствии с предыдущим годом)	2	По результатам внутреннего контроля План мероприятий, фотофиксация, краткий отчет.		
10	Исполнительская дисциплина		-2 если есть замечания			

Максимальное количество баллов – _____ балла.

Приложение № 3

Учтено мнение:

выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № ___ от « ___ » ноября 2018г.

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13
«Солнышко»

О.В. Власова
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 13
«Солнышко»

С.В. Соколова
(подпись)

« ___ » ноября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства МО от 27.12.2013г. №1186/58;
- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа Зарайск от 05.09.2017г. №1383/9.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок определения размера, сроки выплат стимулирующего характера работникам всех категорий.

1.3. Главная цель выплат стимулирующего характера – стимулирование работников образовательного учреждения к более эффективному, результативному и качественному труду.

1.4. Положение разрабатывается администрацией Муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №13 «Солнышко» (далее ДОУ), согласовывается на Совете Учреждения, и утверждается приказом заведующего.

1.5. Администрация г.о.Зарайск предусматривает учреждению бюджетные средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 % фонда оплаты труда учреждения (далее ФОТ).

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

1.6. Руководителям образовательных учреждений порядок установления выплат стимулирующего характера определяется Управлением образования администрации г.о.Зарайск.

1.7. Установление стимулирующих выплат, в т.ч. премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

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

2. Порядок и сроки выплат стимулирующего характера за результаты работы

2.1. Размер стимулирующей части ФОТ работникам ДООУ определяется на основе показателей эффективности и критериев оценки результатов труда работников (приложения 1,2,3). Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника образовательного учреждения по каждому показателю вводится ряд критериев оценки и шкала расчета.

2.1.1. Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателей (приложение №1)

2.1.2. Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №2)

2.1.3.....(и т.д.)

2.2. Величина стимулирующей выплаты сотруднику ДООУ рассчитывается по формуле.

$$СТ = (ФОТ ст / Б) \times М$$

где: СТ – размер стимулирующей выплаты работнику;
 ФОТ ст – размер стимулирующего фонда
 Б – сумма баллов всех работников;
 М - количество набранных работником баллов.

2.3. Размер стимулирующих выплат может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от динамики деятельности работника или изменения размера фонда стимулирующих выплат.

2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера производится ежемесячно по результатам работы за предыдущий месяц.

2.5. Для подготовки расчета стимулирующих выплат каждый работник ежемесячно до 7 числа проводит самооценку своей работы за предыдущий месяц в соответствии с критериями и заполняет оценочный лист (приложение №4).

Проверку внесенных данных осуществляет старший воспитатель, который по результатам оценочных листов всех сотрудников составляет сводный оценочный лист.

2.6. Для распределения стимулирующих выплат собирается Совет учреждения. Совет учреждения знакомится с оценочным листом и согласовывает его. Затем просчитывается общее количество баллов всех работников и определяется стоимость одного балла. После этого рассчитывается размер выплаты каждому работнику.

2.7. Решение принимается простым большинством голосов. Произведенный расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета учреждения.

2.8. На основании протокола Совета учреждения заведующий издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы за месяц.

2.9. Если на работника образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

3. Единовременное премирование работников образовательного учреждения.

3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- качественное выполнение работ в короткие сроки по подготовке к новому учебному году;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- юбилейные даты
- профессиональные праздники.

3.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа заведующего учреждением, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. Выплаты единовременной премии производятся за счет средств стимулирующего фонда на текущий финансовый год.

3.3. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

4. Заключительные положения

4.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО БЕЗОПАСНОСТИ

Приложение № 3.1

ФИО педагога _____ « ____ » _____ 201 __гг

№ п/п	Направления деятельности	Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Подтверждающая информация ,по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ИПО. Итоговые.
1	2	3	4	5	6	7	7	8
1	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего требованиям ФГОС	1.1.1.Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на безопасное состояние помещений	1	Журнал регистрации жалоб		
				Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	1	Приказ		
				Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	1	Приказ		
		1.2.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	1.2.1.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;	1	Приказ		
				Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников;	2	Справка		
		1.3. Эффективность управленческой деятельности (32%)	1.3.1.Исполнительская дисциплина	- выполнение Годового плана	1	Справка		
				Качественное ведение документации по ГО, антитеррору, охране труда	1	Отчеты		
				Соответствие материально-технической обеспеченности целям, задачам и безопасности ДОУ.	1	Отчеты		
				Своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов), отсутствие взысканий	1	Отчеты		
		1.4.1.Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- своевременное оповещение заведующего о ЧС, травмах несчастных случаях (наличие составленного акта или информации);	1	Отчеты		
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников образовательного учреждения	1			Журнал регистрации жалоб				
2	Высокое качество выполняемых работ	2.1.Высокие результаты методической работы	2.1.1.Достижения ДОУ	Призовые места педагогов в профессиональных конкурсах	1	Грамоты, сертификаты		
				- муниципальный уровень; -региональный уровень, - федеральный уровень	1,5 2			
		2.2.Социальный критерий	2.2.2.Работа в консультативном пункте для родителей	% родителей, привлеченных к работе в консультативном пункте:	1	Отчеты		
				20 %	1,5			
				30% 40%	2			
2.2.3.Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие внутренних процедур изучения уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	% удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения:	1 балла	Отчеты				
		50% 70% 86%	1 2 3					
3	Премияльные выплаты			Согласно Положению о премировании .				
					ИТОГО: 28			

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат заместителю заведующего по АХЧ

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые.
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Сохранность материальной базы и экономия бюджетных средств ДОУ	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	1	Приказы, распоряжения		
			Выполнение сметы в соответствии с планом ФХД, целевое использование бюджетных средств	1			
			Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств, постановка на учет в КУИ поступающего оборудования.	1			
			Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1			
		1.2. Обеспечение безопасных условий в помещениях ДОУ	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях ДОУ и на территории	1			
			Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	1			
			Организация безопасных условий оздоровительного летнего отдыха	1			
		1.3. Увеличение объема работ	- за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	1	Призы, распоряжения		
		1.4. Эффективность управленческой деятельности:	- повышение профессионального уровня (работа с электронным документооборотом);	1	Призы, распоряжения		
			- Расстановка кадров (МОП) в связи с временным отсутствием работника	1	на основании результатов внутреннего контроля		
			- Взаимодействие с организациями по вопросам обеспечения поставок и оборудования для ДОУ	1			
			- Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок (аварийные ситуации)	1			
			- Работа с «Программой развития ДОУ» .	1			
- Планирование расходов на выполнение муниципального задания.	1						
1.5. Особый вклад в развитие Учреждения:	- помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами в группах, на участках;	1	Фото. (электронный или печатный вариант)				
	2. Высокое качество выполняемых работ	2.1. Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на материально-техническое состояние помещений и территории ДОУ;	1	Приказы, распоряжения, предписания на основании результатов внутреннего контроля		
			Количество предписаний Роспотребнадзора по вопросам: материально-технического состояния ДОУ;	1			
			Организации питания (выполнение технического задания, составление технического задания, выполнение требований к поставкам продуктов – справки, сертификаты)	1			
			- своевременное выполнение распоряжений заведующего	1			
		2.2. Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации (заявки, информация по результатам проверок, отчеты, своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов).		на основании результатов внутреннего контроля		
	3. Премирование		Премияльные выплаты согласно Положению о премировании	ИТОГО: 19			

ФИО педагога _____ « _____ » _____ 201 __гг

Направления деятельности	Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Подтверждающая информация ,по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые.
2	3	4	5	6		7	8
За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего требованиям ФГОС	1.1.1.Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории	доля педагогов, своевременно подтвердивших первую и высшую квалификационные категории за отчетный период;	1	Приказы		
			- количество педагогов повысивших квалификационную категорию за отчетный период;	1	Приказы		
			- отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников;	2	Приказы		
			увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации в области применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в сравнении с предыдущим периодом;	1	Мониторинг		
			Увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации по ФГОС в сравнении с предыдущим периодом;	1	Мониторинг		
			- доля педагогов, распространивших опыт на мероприятиях различного уровня, составила по итогам года 50 и более %	1	Справка		
			- доля педагогов, формирующих портфолио воспитанников в соответствии с ФГОС	1	Годовой план		
	1.2.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	1.2.1.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;	1	Справка		
			% участие воспитанников ДОУ в районных спортивных соревнованиях и праздниках 50% и более %	2	Справка		
			- количество дней пропущенных воспитанниками по болезни ниже среднероссийского показателя; сохранение здоровья воспитанников в процессе воспитательной и образовательной деятельности	1 1	Диагностика Мониторинг		
	1.3. Эффективность управленческой деятельности (32%)	1.3.1.Исполнительская дисциплина	- выполнение Годового плана, методической и воспитательной работы	1	Отчет		
			- Создание организационных условий для участия педагогов и воспитанников в конкурсах, соревнованиях , фестивалях, праздниках, концертах	1	Протоколы		
			- руководство реализацией инновационных проектов	1	Отчет по инновациям		
			- высокий уровень организации аттестации работников ДОУ(п.1.1)	1	Мониторинг		
			- наличие мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ , публикации в СМИ Распространение опыта работы ДОУ за пределами города (выступления старшего воспитателя, педагогов на конференциях, семинарах, публикации в научных популярных изданиях), в соц сетях и сайте ДОУ: - муниципальный уровень; -региональный уровень, - федеральный уровень	1 1,5 2	Справка		
	- Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, мастер классов и др.	1	Протоколы, анализ				

			-своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам проверок и др.);	1	Отчеты			
			-своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др.;	1	Отчеты			
			- своевременное оповещение заведующего о ЧС, травмах несчастных случаях (наличие составленного акта или информации);	1	Журнал регистрации несчастных случаев (мониторинг)			
	1.4.1.Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников образовательного учреждения	1	Журнал регистрации жалоб			
			организация работы с родителями по повышению уровня удовлетворенности	1	Отчет о выполненных мероприятиях			
	1.5.Реализация социокультурных и инновационных проектов, экспериментальной деятельности	1.5.1. Результативность участия в областных конкурсах среди ДОУ, внедряющих инновационные и другие проекты	Организация экспериментальной работы: ДОУ: - муниципально-экспериментальная площадка; - регионально - экспериментальная площадка;	1 1,5 2	Отчет о выполнении Приказы			
			Организация и проведение на базе ДОУ семинаров: - муниципального уровня; - зонального уровня; -регионального уровня.	1 1,5 2	Отчет о выполнении (протоколы)			
			% воспитанников, родителей участвующих в реализации общесадовских проектах с использованием современных педагогических технологий 20 % 30% 40%	1 1,5 2	Отчет с подтверждающими документами			
Высокое качество выполняемых работ	2.1.Высокие результаты методической работы	2.1.1.Достижения ДОУ	Призовые места педагогов в профессиональных конкурсах - муниципальный уровень; -региональный уровень, - федеральный уровень	1 1,5 2	Грамоты, сертификаты			
	2.2.Социальный критерий	2.2.2.Работа в консультативном пункте для родителей	% родителей, привлеченных к работе в консультативном пункте: 20 % 30% 40%	1 1,5 2	Протоколы			
		2.2.3.Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие внутренних процедур изучения уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг		1	Анкеты		
			% удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения: 50% 70% 86%		1 2 3	Анкеты		
Премияльные выплаты		Согласно Положению о премировании .	Итого: 57					

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат воспитателям

Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ПШО. Итоговые.
1	1.1.Повышение уровня профессионализма	Участие в семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень - региональный уровень -федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты		
		Активное участие в экспериментальной и инновационной работе, методических мероприятиях. - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 1,5 2	Приказ руководителя		
		Наличие авторских разработок в периодической печати	1	Конспект. Информация о публикации. Статья		
	1.2.Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	1 1	Папки педагога в электронном виде		
		1.3.Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 1,5 2	Грамоты , сертификаты	
	Работа с одаренными детьми. Подготовка детей к участию в конкурсе. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, получение призовых мест: - муниципальный уровень - региональный уровень -федеральный уровень		Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты , сертификаты		
	1.4.Результативность работы с семьями воспитанников:	Эффективное использование нетрадиционных форм работы с семьей.	1	Грамоты, сертификаты		
		Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (жалоб и замечаний со стороны родителей).	1			
		Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	1			
		Наличие случаев травматизма	-1			
		Участие родителей в семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень - региональный уровень -федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Анкеты родителей Фото мероприятия		

	1.5.Реализация технологии по сохранению укреплению здоровья детей	% посещаемости детьми группы	60% - 1 балл 80% - 2 балла	Диагностика уровня посещаемости детей		
2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного. процесса		Планы педагога.		
		Создание предметно-развивающей среды, наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования, собственно оформленных центров, оснащение группы практико-применимым игровым, спортивным, учебным оборудованием.	2	Фото. (электронный или печатный вариант).		
		Дополнительное оборудование детей: - платные услуги -кружковая работа	1 1	Документация учреждения установленного образца по платным услугам и кружковой работе.		
	2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов). Своевременное ведение страницы сайта отсутствие взысканий	1	Информация старшего воспитателя / заведующего. Страничка педагога на сайте		
			1			
	2.3.Работа в консультативном пункте для родителей	Количество родителей микрорайона, получающих услуги консультативного пункта: 3 человека 5 человек 10 человек Более 10 человек	1	План работы педагога. Дата встреч по плану работы.		
			1,5			
			2			
			3			
	2.4.Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Постоянное соблюдение правил по охране труда и техники безопасности. Постоянное соблюдение правил по охране жизни и здоровья детей. Постоянное соблюдение норм СанПиН и требований пожарной безопасности. Постоянное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Качественное выполнение должностных обязанностей, ответственное отношение к труду Отсутствие фактов физического и психического насилия по отношению к детям	1	Информация руководителя, совета учреждения		
			1			
			1			
			1			
1						
1						
3.Премии		Премияльные выплаты согласно Положению о премировании.	Итого:51/27			

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат музыкальным руководителям

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация ,по каждому направлению.(дата мероприятия, фамилии участников, наименование конкурсов , результаты, , грамоты, приказы и другая информация	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые.			
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Повышение уровня профессионализма	Участие в семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест:	Участие/победитель	Сертификаты, грамоты					
			- муниципальный уровень;	1						
			- региональный уровень;	1,5						
			- федеральный уровень.	2						
			Активное участие в экспериментальной и инновационной работе, методических мероприятиях:	1				Сертификаты, грамоты		
			- муниципальный уровень;	1,5						
			-федеральный уровень.	2						
		Наличие авторских разработок, методических рекомендаций по теме самообразования	1	Конспекты						
		Наличие авторских публикаций в периодической печати	1							
		1.2.Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	Написание планов работы в электронном виде.	1	Информация руководителя					
			Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	1						
		1.3.Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения:	- муниципальный уровень;	Участие/победитель	Сертификаты, грамоты				
				- региональный уровень;	1					
				-федеральный уровень	1,5					
			Работа с одаренными детьми. Подготовка детей к участию в конкурсе. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	- муниципальный уровень	2	Сертификаты, грамоты				
- региональный уровень	1/2									
- региональный уровень	1,5/3									
-федеральный уровень	2/4									

		1.4.Результативность работы с семьями воспитанников:	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования) Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (жалоб и замечаний со стороны родителей). Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования) Наличие случаев травматизма Участие родителей в смотрах, конкурсах, соревнованиях, получение призовых мест (победители): - муниципальный уровень (победители): - региональный уровень (победители):	1 1 1 1 1/2 1,5/3	Приказы, распоряжения Фото материалы, Отчеты (печатный вариант)		
2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды). Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа). Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение. Достижения воспитанников.	1	Фото материалы, Отчеты (печатный вариант)			
			1				
			1				
			1				
	2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов). Своевременное ведение страницы сайта отсутствие взысканий	1	На основании результатов внутреннего контроля			
			1				
2.3.Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Постоянное соблюдение правил по охране труда и техники безопасности. Постоянное соблюдение правил по охране жизни и здоровья детей. Постоянное соблюдение норм СанПиН и требований пожарной безопасности. Постоянное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Качественное выполнение должностных обязанностей, ответственное отношение к труду Отсутствие фактов физического и психического насилия по отношению к детям	1	На основании результатов внутреннего контроля				
		1					
		1					
		1					
		1					
		1					
3.Премирование	Премиальные выплаты согласно Положению о премировании.	Итого:40,5/12					

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат педагога - психолога

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов балл	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	<p>1.1.Повышение уровня профессионализма</p> <p>1.2.Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.</p> <p>1.3.Особый вклад в развитие Учреждения</p>	<p>Участие в семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.</p> <p>Активное участие в экспериментальной и инновационной работе, методических мероприятиях. - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.</p> <p>Наличие авторских разработок, методических рекомендаций по теме самообразования Наличие авторских публикаций в периодической печати</p> <p>Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме.</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.</p> <p>Работа с одаренными детьми. Подготовка детей к участию в конкурсе. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях - муниципальный уровень (победители) - региональный уровень(победители) -федеральный уровень(победители)</p>	<p>Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4</p> <p>1 1,5 2</p> <p>1 1</p> <p>1 1,5 2</p> <p>Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4</p>	<p>Грамоты, сертификаты, Фото, Печатный материал</p> <p>Приказы, распоряжения, конспекты, доклады</p> <p>Результат внутреннего контроля</p> <p>Результат внутреннего контроля В наличии</p> <p>Приказы, распоряжения, конспекты, доклады</p> <p>Грамоты, сертификаты, Фото,</p>		

			Проведения консультаций, мастер – классов, семинаров практикум -муниципальный уровень; -региональный уровень, - федеральный уровень	1 1,5 2	Фото, конспекты, доклады		
	1.4.Результативность работы с семьями воспитанников:	Эффективное использование нетрадиционных форм работы с семьей.	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (жалоб и замечаний со стороны родителей).	1	Фото материалы, отчеты		
		Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	Наличие случаев травматизма	1			
2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей.	1			
		Создание предметно-развивающей среды кабинета и постоянное его пополнение.	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	1	На основании результатов внутреннего контроля		
		Динамика качества предоставляемых услуг.		1			
		2.2.Эффективность коррекционно развивающей работы	Проведения консультаций, мастер – классов, семинаров практикум -муниципальный уровень; -региональный уровень, - федеральный уровень	1 1,5 2	Фото материалы, отчеты, доклады		
			2.3.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов), Своевременное ведение страницы сайта отсутствие взысканий	1 1	На основании результатов внутреннего контроля	
	2.4.Работа в консультативном пункте для родителей	% родителей, привлеченных к работе в консультативном пункте: 20 % 30% 40%		1 1,5 2	Фото материалы, отчеты, доклады		
	2.5.Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Постоянное соблюдение правил по охране труда и техники безопасности.	1				
		Постоянное соблюдение правил по охране жизни и здоровья детей.	1				
		Постоянное соблюдение норм СанПиН и требований пожарной безопасности.	1	На основании результатов внутреннего контроля			
		Постоянное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	1				
		Качественное выполнение должностных обязанностей, ответственное отношение к труду Отсутствие фактов физического и психического насилия по отношению к детям	1				
	3.Премирование		Премияльные выплаты согласно Положению о премировании.				
					Итого:51,5/17		

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат учителю-логопеду

Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО. Итоговые.	
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Повышение уровня профессионализма	Участие в семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты		
			Активное участие в экспериментальной и инновационной работе, методических мероприятиях. - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 1,5 2	Конспекты, методические разработки		
			Наличие авторских разработок, методических рекомендаций по теме самообразования Наличие авторских публикаций в периодической печати	1 1	Конспекты, методические разработки		
		1.2.Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	Написание планов работы в электронном виде.	1			
			Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	1			
		1.3.Особый вклад в развитие Учреждения	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения - муниципальный уровень; - региональный уровень; -федеральный уровень.	1 1,5 2		Конспекты, методические разработки	
			Работа с одаренными детьми. Подготовка детей к участию в конкурсе.Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях - муниципальный уровень(победители) - региональный уровень(победители) -федеральный уровень. (победители)	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Журналы, программы, отчеты Грамоты, сертификаты		
		1.4.Результативность работы с семьями воспитанников:	Эффективное использование нетрадиционных форм работы с семьей.	1			
			Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (жалоб и замечаний со стороны родителей).	1			
			Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	1			
			Наличие случаев травматизма	1			

2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	1	Итоги проверок		
		Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей.	1	Наличие рекомендаций		
		Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	1	Проект		
		Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	1	Наличие портфолио		
		Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	1	Наличие документов обследования		
		Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей): - 80% - 100%	1,5 2	Заключение ПМПК		
	2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов). Своевременное ведение страницы сайта отсутствие взысканий	1	По оценке руководителя		
			1			
	2.3.Работа в консультативном пункте для родителей	% родителей, привлеченных к работе в консультативном пункте: 20 % 30% 40%	1	Протоколы		
			1,5			
			2			
	2.4.Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Постоянное соблюдение правил по охране труда и техники безопасности. Постоянное соблюдение правил по охране жизни и здоровья детей. Постоянное соблюдение норм СанПиН и требований пожарной безопасности. Постоянное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Качественное выполнение должностных обязанностей, ответственное отношение к труду Отсутствие фактов физического и психического насилия по отношению к детям	1	Результаты проверок		
			1	Результаты проверок		
			1	Результаты проверок		
			1	Результаты проверок		
			1	Результаты проверок		
			1	Результаты проверок		
3.Премирование	Премияльные выплаты согласно Положению о премировании.		Результаты проверок			
		Итого: 50/18				

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат младшим воспитателям

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО Итоговые
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Средняя посещаемость детьми Учреждения за полугодие, предшествующее установлению стимулирующих выплат	- от количества детодней за месяц: <u>300-350 д/дн</u>	1 б.	Табель посещаемости, диагностика уровня посещаемости детей		
			<u>350-400 д/дн.</u> и более чел	2 б.			
		1.2. Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля):	- помощь в изготовлении методических пособий, в работе с документацией, в проведении родительских собраний	1	Фото. (электронный или печатный вариант)		
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:	- помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОО нетрадиционным оборудованием и материалами: в группе, на участке;	1	Фото. (электронный или печатный вариант)		
			- участие в конкурсах:	Участник/победитель			
			-ДОУ	1/2			
-муниципальных, -региональных,	1,5/3 2/4						
2	2. Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса (на основании результатов внутреннего контроля);	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы	1	на основании результатов внутреннего контроля		
			- тщательное соблюдение режима дня воспитанников (соблюдение графика получения пищи, графика проветривания и т.п.);	1			
			- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	1			
			- помощь воспитателям в формировании у детей навыков самообслуживания и культуры поведения, в организации щадящего режима для ослабленных детей	1			
		2.2. Исполнительская дисциплина	- своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинской сестры, зам. зав. по АХЧ, старшего воспитателя;	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля		
3	3. Премирование		Премияльные выплаты согласно Положению о премировании.				
				Итого 12,5/9			

**Оценочный лист для установления стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу
(кастелянша, дворник, подсобный рабочий, калькулятор, делопроизводитель, машинист по стирке белья)**

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ИПО. Итоговые	
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Увеличение объема работ	- за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	1	Приказы, распоряжения			
			1.2. Эффективность участия в образовательном процессе:	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (обрезка кустов, пошив костюмов, окос и прочее);	1	Приказы, распоряжения		
				- Сохранность рабочего инвентаря, электроприборов и спецодежды	1	на основании результатов внутреннего контроля		
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:		- помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами: в группах, на участках;	1 1	Фото. (электронный или печатный вариант)		
				- участие в конкурсах:	Участники /победители	Фото мероприятия		
				ДОУ,	1/2			
				муниципальных,	1,5/3			
				региональных,	2/4			
				участие в театрализованных представлениях для детей (роли, шитье костюмов, и т.п.)	1			
				-Применение в работе современных форм и методов организации труда;	1		на основании результатов внутреннего контроля	
2. Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния рабочего места	1	на основании результатов внутреннего контроля				
		- качество выполняемой работы	1	на основании результатов внутреннего контроля				
		- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и т.п.;	1	Приказ распоряжение				
	2.2. Исполнительская дисциплина	- своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинской сестры, зам. зав. по АХЧ, старшего воспитателя;	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля				
3. Премирование		Премияльные выплаты согласно Положению о премировании.	Итого: 14,5/9					

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат поварам

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы с учетом мнения ППО Итоговые
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Увеличение объема работ	- увеличение зоны обслуживания (от количества человек в день)	1	Табель посещаемости, диагностика уровня посещаемости детей		
			1.2. Эффективность участия в образовательном процессе:	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (помощь в организации культурных мероприятий, выпечка и прочее);	1	Приказы распоряжения	
		- Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды		1	на основании результатов внутреннего контроля		
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:		- помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОО нетрадиционным оборудованием и материалами в группах, на участках;	1	Фото. (электронный или печатный вариант)	
			- участие в конкурсах:	Участники/победители	Сертификаты, грамоты, фото мероприятия		
			ДОО,	1/2			
			муниципальных,	1,5/3			
			региональных,	2			
		участие в театрализованных представлениях для детей (роли, шитье костюмов, и т.п.)	1				
				- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	1	на основании результатов внутреннего контроля	
	2. Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество производственного процесса	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния рабочего места	1	на основании результатов внутреннего контроля		
- качество приготовления пищи (на основании результатов внутреннего контроля);			1	на основании результатов внутреннего контроля			
- соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня (на основании результатов внутреннего контроля)			1	на основании результатов внутреннего контроля			
2.2. Исполнительская дисциплина		- своевременное выполнение распоряжений заведующего, графика выдачи пищи, технологии приготовления, работа по 10-ти дневному меню, требований медицинской сестры, зам. зав. по АХЧ;	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля			
3. Премирование		Премияльные выплаты согласно Положению о премировании.	Итого: 13,5/5				

УЧТЕНО МНЕНИЕ:

выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № ____ от « ____ » ноября 2018г.
Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 13 «Солнышко»

О.В. Власова
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного вида №
13 «Солнышко»

С.В. Соколова
(подпись)
« ____ » ноября 2018 г.

Форма расчетного листа

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за 201 г.					
Отработано дн./ час. (норма /)					
Подразделение					
Должность					
Ставка					
Ст. вычеты					
На начало периода					
заработная плата					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
00000234	Доплата				
00000244	Компенсационная выплата				
00000252	Оклад				
00000266	Стимулирующая выплата				
00000202	НДФЛ				
ИТОГО					
00000001	Аванс				
00000003	Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода					
ВСЕГО					
На конец периода					
	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	

Учтено мнение:

выборного органа первичной профсоюзной организации протокол № _____ от « ____ » ноября 2018 г.
Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко»

О.В. Власова
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко»

С.В. Соколова
(подпись)
« ____ » ноября 2018 г

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства

1. Заведующий ДОУ
2. Заместитель заведующего по АХЧ
3. Заместитель заведующего по безопасности

Учено мнение:

выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № ____ от « ____ » ноября 2018 г.
Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 13 «Солнышко»

О.В. Власова
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида № 13 «Солнышко»

С.В. Соколова
(подпись)
« ____ » ноября 2018 г

Соглашение по охране труда.

Администрация Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко» в лице заведующего Соколовой Светланы Васильевны и профсоюзный комитет в лице председателя Власовой Ольги Викторовны заключили настоящее соглашение по охране труда на 2019 год:

1. Администрации обязуется:

- 1.1. Обеспечивать работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации.
- 1.2. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.
- 1.3. Своевременно проводить обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
- 1.4. Обеспечивать выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств.
- 1.5. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев в дошкольном учреждении.
- 1.6. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.7. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств у центра выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.8. Обеспечивать социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 1.9. Выполнять все запланированные мероприятия по подготовке к работе дошкольного учреждения в зимнее время.
- 1.10. Обеспечивать работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.
- 1.11. Содержать в порядке территорию дошкольного учреждения, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.
- 1.12. Не допускать эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркировать и наносить установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

1.13. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

2. Обязательства профсоюза:

2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.

2.2. Осуществляет общественный контроль деятельности администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

2.4. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

2.5. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

2.6. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

2.7. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

3. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

3.1. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль состояния охраны труда на рабочих местах, групповых и бытовых помещений.

3.2. Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников дошкольного учреждения.

Администрация и профком МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №13 «Солнышко» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

На 2019-2020 годы

Мероприятие	Срок	Ответственный
1	2	3
Составление и утверждение плана работы комиссии по ОТ на 2018/19 уч. г.	Ноябрь	Заведующий ДОУ Председатель ППО
Проверка готовности учреждения к началу учебного года; составление соответствующих актов	Июнь	Заведующий ДОУ, Зам. заведующего по АХЧ, Зам. заведующего по безопасности
Изучение состояния и использования санитарно – бытовых помещений и санитарно – гигиенических устройств для работников	Один раз в квартал	Председатель ППО Зам. заведующего по АХЧ Медсестра
Изучение состояния и использования рабочих помещений, кабинетов	То же	То же
Проверка обеспеченности работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и их правильного использования	Июль	Председатель ППО Зам. заведующего по АХЧ
Проведение административно - общественного контроля состояния охраны труда в учреждении	Ежемесячно	Заведующий ДОУ, Зам. заведующего по АХЧ, Зам. заведующего по безопасности

Обеспечение учреждения нормативными правовыми документами, локальными актами (приказы, положения, правила, инструкции по охране труда)	То же	Заведующий ДОУ
Обеспечение работников наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда		Зам. заведующего по безопасности Председатель ППО
Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Два раза в год (осенью и весной)	Зам. заведующего по безопасности Председатель ППО
Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты	В течение года	Зам. заведующего по безопасности Председатель ППО
Пропаганда охраны труда в учреждении; оформление информационных стендов, уголка по охране труда	То же	Зам. заведующего по безопасности
Расследование несчастных случаев, произошедших с работниками на производстве и в быту, с составлением акта обследования и оформлением соответствующих документов	По мере необходимости	Заведующий ДОУ Зам. заведующего по безопасности Председатель ППО Старший воспитатель
Расследование несчастных случаев, произошедших с детьми, с составлением акта обследования и оформлением соответствующих документов	То же	Заведующий ДОУ Зам. заведующего по безопасности Председатель ППО Старший воспитатель
Доведение до сведения работников действующих законов, нормативных правовых, в т.ч. локальных, актов по охране труда	В течение года	Заведующий ДОУ Зам. заведующего по безопасности
Составление отчетности по охране и условиям труда по установленным формам	Май	Заведующий ДОУ Зам. заведующего по безопасности
Отчет о проведении мероприятий, выполнении работ по охране труда на общем собрании трудового коллектива	Май	Заведующий ДОУ Зам. заведующего по безопасности
Поверка весов	Май	Зам. заведующего по АХЧ
Приобретение медикаментов	Май, сентябрь	Зам. заведующего по АХЧ
Приобретение огнетушителей	Июнь	Зам. заведующего по АХЧ Зам. заведующего по безопасности
Обучение по охране труда	Октябрь	Заведующий ДОУ
Утилизация люминесцентных ламп	Май	Зам. заведующего по АХЧ

Учтено мнение:

выборного органа первичной профсоюзной организации протокол № _____ от « ____ » ноября 2018 г.
Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко»

О.В. Власова
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13 «Солнышко»

С.В. Соколова
(подпись)
« ____ » ноября 2018 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предоставления материальной помощи работникам**

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 13» , в дальнейшем - «Положение», основывается на нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, Законе РФ «Об образовании в РФ», Уставе образовательного учреждения и Коллективном договоре.
- 1.2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.
- 1.3. Источниками материальной помощи являются:
- экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения;
 - доходы от иной, приносящей доход деятельности.
- 1.4. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.
- 1.5. Материальная помощь оказывается один раз в календарный год и не чаще одного раза в 2 года.
- 1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.
- 1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.9. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.10. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.11. Материальная помощь оказывается при наличии экономии средств ФОТ.

2. Основания для выплаты и размеры материальной помощи.

- 2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
 - свадьба (заключение официального брака)
 - беременность работника или рождение ребенка
 - заболевание сотрудника
 - стихийные бедствия

- иные трудные жизненные ситуации.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 4000.00 рублей.

- Материальная помощь выделяется по состоянию здоровья работника ОУ (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.) в размере до 3000.00 рублей.

- Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника(мать, отец, дети) ОУ в размере до 3000.00 рублей.

- Материальная помощь выделяется по случаю смерти работника ОУ семье умершего в размере до 2000.00 рублей.

- Материальная помощь выделяется работнику ОУ по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере до 2000.00 .

- Материальная помощь выделяется работнику ОУ в связи с травмой или несчастным случаем на производстве в размере до 30% оклада.

- Материальная помощь выделяется работнику ОУ, чья семья оказалась в трудной жизненной ситуации в размере до 30% оклада.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.

3.2. Заявление пишется на имя руководителя образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.