

От работодателя:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
Центром развития ребенка -
детским садом «8 марта»
г. Зернограда



Л.И. Фоменко
М.П. Фоменко Л. И.
6.05.2019 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Центра развития
ребенка – детского сада
«8 марта» г. Зернограда

В.В. Сергеева
Сергеева В. В.
6.05.2019 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития
ребенка – детского сада «8 марта» г. Зернограда
на 06.05.2019 - 05.05.2022 г

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в управлении по
труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 11426/19-1519
от 14.08.2019

Заместитель министра

О.В. Исаенко

И. О. мая. управление по труду

И. О. мая

И. О. мая

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Зерноград
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Для целей настоящего коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка детский сад «8 марта» г. Зернограда (в дальнейшем – МБДОУ), в лице заведующего. Юридический адрес: 347740, Россия, Ростовская область, Зерноградский район, г. Зерноград, ул. им. Чкалова дом № 24/27.

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с МБДОУ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюз – первичная организация Работников МБДОУ ЦРР -д/с «8 марта» г. Зернограда.

Профком – комитет первичной организации Работников МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда, в лице председателя Профсоюза.

1.2. Стороны и статус Коллективного договора.

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками, от имени которых выступает Профком.

1.2.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», других законодательных актов.

1.2.3. Работники, являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора.

1.3.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благополучных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3.2. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечение эффективной деятельности МБДОУ, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- организация системы охраны труда, обеспечения условий труда, отвечающих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки Работников;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;
- придание цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, Работниками и Профсоюзом;
- создание эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

1.4. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений. Обязательность выполнения Коллективного договора.

1.4.1. Коллективный договор утверждается Работодателем и председателем Профкома, который представляет и реализует права и интересы Работников.

1.4.2. 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.

1.4.3. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Срок действия Коллективного договора.

1.5.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.5.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока действия Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива. При этом, если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового Коллективного договора, его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор.

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым областным и районным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. При этом получение Работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

2.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда, льготы, компенсации и другие условия.

2.1.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все имеющиеся вакансии, отвечающие указанным требованиям. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.1.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. Прием на работу.

2.2.1. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Уставом МБДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**), должностной инструкцией, Положением об оплате труда (**Приложение № 3**), правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, а также иными нормативно-

правовыми актами МБДОУ. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре и соответствующих журналах.

2.2.2. Работник впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать на имя председателя Профкома заявление о приеме в Профсоюз и заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию МБДОУ.

2.3. Увольнение и сокращение численности или штата Работников.

2.3.1. Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

2.3.2. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами статей 81 и 336 ТК РФ производится Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ) в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

2.3.3. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата Работников. Стороны принимают на себя обязательства по проведению взаимных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников.

2.3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.3.5. К уведомлению, направляемому Работодателем Профкому в соответствии с пунктом 2.3.4 настоящей статьи, должны прилагаться:

- копия приказа о сокращении численности или штата;
- список сокращаемых должностей и Работников;

- в случае массового увольнения Работников (Постановление Правительства РФ № 99 от 05.02.1993г.) уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.3.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

2.3.7. Увольнение Работника при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую должность.

2.3.8. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации учреждения, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

- регулярно в этот период (не реже двух раз в месяц) под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей МБДОУ, соответствующих его квалификации, должностные инструкции и информацию о заработной плате на вакантных должностях;

- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более четырех часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179 и 261 ТК РФ могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;

- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

2.3.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.3.11. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.4. Рабочее время и время отдыха.

2.4.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора.

2.4.2. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

2.4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

2.4.4. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

2.4.5. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком. Продолжительность рабочего дня (смены) для сторожей определяется из расчета 40-часовой рабочей недели по норме часов в месяц в соответствии с графиком дежурств в режиме гибкого рабочего времени. Учётный период — месяц.

2.4.6. Привлечение Работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

2.4.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

2.4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется Работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

2.4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней и педагогическим работникам — 42 календарных дня (согласно квалификации должностей).

2.4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.4.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.4.14. Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

2.4.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Постановление РФ № 870 от 20.11.2008г);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (**Приложение № 1**).

2.4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашению Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

2.4.17. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между Работником и Работодателем.

2.4.18. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

2.4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4.20. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

2.5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

2.5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

2.5.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

2.5.3. Работодатель организывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

2.5.4. Работодатель оказывает содействие в повышении квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.5.5. В случае направления Работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.5.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

2.5.7. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

3.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Ростовской области, нормативно-правовыми актами Администрации Зерноградского района, Положением об оплате труда Работников.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату заведующего, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар и др.) персонала МБДОУ и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

3.4. Заведующий МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда. Производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии п.1.7. Положения об оплате труда Работников.

3.5. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда Работников осуществляются на основании Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат Работникам.

3.6. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата Работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется Работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда, Работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

3.7. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме два раза в месяц: 10 и 25 числа текущего месяца.

3.8. Изменение условий оплаты производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.9. МБДОУ вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.11. Стороны признают, что заработная плата за Работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за время простоя по причинам, независящим от Работника и Работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

3.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

3.13. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работодатель с учетом мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат

всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.14. Нормирование труда в МБДОУ осуществляется на основании Положения о системе нормирования труда в соответствии со ст. 159 ТК РФ.

3.15. В МБДОУ каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

3.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего Работника устанавливать по соглашению Работника с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.17. Оплата труда Работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже размера ставок заработной платы, должностных окладов Работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

3.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.19. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты Работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.21. Индексация заработной платы в МБДОУ (ст.130 и 134 ТК РФ) производится всем Работникам в порядке, установленном Положением об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. В соответствии с ТК РФ Работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

4.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.2.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (**Приложение № 8**).

4.2.2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников МБДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.2.3. Организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников (соискателей) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (ст. 212 ТК РФ) за счет средств, предусмотренных бюджетом на текущий финансовый год на данные цели. Порядок исчисления среднего заработка предусмотрен Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Основанием для прохождения предварительного и периодического медицинского осмотра Работника (соискателя) является направление на медицинский осмотр, выданное ему Работодателем. Направление Работнику (соискателю) выдаётся под роспись. Работодатель регистрирует выданное направление в журнале учета направлений на медицинский осмотр (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. №302н).

Первичными документами, подтверждающими расходы соискателя при оформлении на работу, понесенные нахождение медицинского осмотра, будут являться соответствующий договор (договоры) с медицинской организацией, имеющей право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. №302н) и квитанции об оплате данных расходов, а также кассовый и товарный чеки на приобретение

медицинской книжки. Возмещение расходов производится на основании заявления, написанного на имя заведующего МБДОУ, с приложением выше указанных документов.

Работник, не прошедший обязательный медосмотр не допускается или отстраняется от работы (ст. 76 ТК РФ).

4.2.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4.2.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине Работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

4.2.6. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

4.2.7. Обеспечивать ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление ее защитных свойств.

4.2.8. Совместно с Профкомом организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в МБДОУ и выполнением соглашения по охране труда.

4.2.9. Обеспечивать права Работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

4.2.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей Работодателя и Профсоюза. На общем собрании Работников ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ). Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет Работодатель совместно с Профкомом.

4.2.11. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

4.2.12. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ.

4.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ).

4.2.14. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять Работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН

5.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза:

5.1.1. Работодатель и Профком обязуются не допускать ограничение гарантированных законом, настоящим Коллективным договором, социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

5.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

5.1.3. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5, 8, 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.1.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

5.1.5. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять, по личному заявлению Работника, на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников со всех видов заработка в размере 1%.

5.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов,

конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

5.1.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ.

5.1.8. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий МБДОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и др.

5.2. Документация МБДОУ, требующая согласования с Профкомом

5.2.1. Обязательное согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении, внесении изменений в следующие локальные нормативные акты МБДОУ:

- Положение об оплате труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- должностные инструкции Работников;
- другие локальные акты МБДОУ, затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав

Работников, а также в иных случаях, установленных законодательством РФ.

5.2.2. Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении, приказов по вопросам:

- увольнения по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- установления, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- в иных случаях, установленных законодательством РФ.

6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1. Профком обязуется:

6.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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 Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной профсоюзной организацией.

6.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления Работникам отпусков и их оплаты, установлением изменений норм труда, охраной труда и т.д.

6.1.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

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

6.1.5. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

6.1.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников МБДОУ.

6.1.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

6.2. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (Работодатель и Профком). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании Работников один раз в год.

6.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день. **(Приложение № 1)**

Правила внутреннего трудового распорядка. **(Приложение № 2)**

Положение по оплате труда с приложениями. **(Приложение № 3)**

Соглашение по охране труда. **(Приложение №4)**

Приложение № 1

к коллективному договору
МБДОУ ЦРР -д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019 - 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

**работников МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда
с ненормированным рабочим днем**

1. Заведующий МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

**Заведующий МБДОУ ЦРР д/с
«8 марта» г. Зернограда**

_____ **Л. И. Фоменко**

От Работников:

_____ **В. В. Сергеева**

Приложение №2
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019-2022 г

ПРИНЯТЫ
на собрании работников
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказ № 39 от 4.09.2018 г.
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
_____ Фоменко Л. И.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
работников МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ ЦРР - д/с «8 марта» г. Зернограда (далее МБДОУ), укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает руководитель с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ ЦРР - д/с «8 марта» г. Зернограда, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Поступающий на работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые, справку о последнем занятии, выданную по месту жительства); совместители – справку с основного места работы;
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если это требует работа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ;
- документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) фактов уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.2. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- до подписания трудового договора, работника знакомят под роспись с локальными нормативными актами учреждения;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись, в 3-х дневный срок;

- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; выписка из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).
- Вносится запись о приеме на работу в трудовую книжку.

2.3. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в МБДОУ.

2.4. Трудовая книжка хранится у руководителя МБДОУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.5. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.6. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия с выплатой в размере 2-х недельного среднего заработка.

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ: По соглашению сторон срочный ТД может заключаться в случаях предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.8. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо, по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.

2.9. Трудовые договора прекращаются по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, а так же срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МБДОУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.10. В день увольнения руководитель МБДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения ТД производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация МБДОУ обязана:

3.1. Обеспечить соблюдения требований Устава МБДОУ и правил внутреннего распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

3.4. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условие для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.5. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ и детей.

3.6. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.7. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.8. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ, в соответствии с утвержденным графиком.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники МБДОУ обязаны:

4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ, должностные инструкции.

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество МБДОУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к окружающему имуществу.

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть требовательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели МБДОУ обязаны:

4.10. Строго соблюдать трудовую дисциплину.

4.11. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка. Обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; выполнять требования мед. персонала, связанного с охраной и укреплением здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.

4.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующей.

4.14. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.

4.15. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, диапозитивы, различные виды театра.

- 4.16.** Участвовать в работе педагогического состава МБДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.
- 4.17.** Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.
- 4.18.** Готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ.
- 4.19.** В летний период организовать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ под непосредственным руководством заведующей.
- 4.20.** Работать в тесном контакте с младшим воспитателем в своей группе.
- 4.21.** Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.
- 4.22.** Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.
- 4.23.** Защищать и предоставлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инструкциями.
- 4.24.** Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.
- Работники МБДОУ имеют право:
- 4.25.** Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции МБДОУ.
- 4.26.** Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.
- 4.27.** Проявлять творчество, инициативу.
- 4.28.** Быть избранным в органы самоуправления.
- 4.29.** На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.
- 4.30.** Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей
- 4.31.** На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 4.32.** На повышение разряда и категории по результатам своего труда.
- 4.33.** На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

МБДОУ работает в одну смену: с 7.30 до 18.00.

Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю, в соответствии с графиком работ.

5.2. Воспитатели МБДОУ должны приходить на работу за 15 минут до начала занятий.

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются руководителем МБДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.4. Администрация МБДОУ организует учет рабочего времени и его использование всех работников МБДОУ.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздники иметь лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания работников МБДОУ проводятся по мере необходимости, но не реже 2-х раз в календарный год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже 1 раза в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБДОУ в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Предоставление отпуска заведующему МБДОУ оформляется приказом управления образования Администрации Зерноградского района, другим работникам приказом по МБДОУ.

6.4. Не разрешается делать замечания работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.5. В помещении МБДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в группах;
- курить на территории МБДОУ.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профессиональным органом.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя МБДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполнявшим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ);

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть примерно за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, уставом МБДОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, и за другие виновные действия (бездействия).

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течении всего рабочего дня (смены), а также отсутствие на работе более 4 часов в течении рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не было предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни, отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течении срока действия этих взысканий.

8.10. Педагогические работники МБДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги МБДОУ могут быть уволены на применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 2 статьи 336 ТК РФ.

8.11. Дисциплинарные взыскания к руководителю МБДОУ применяются отделом образования.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР- д/с

«8 марта» г. Зернограда

_____ **Л. И. Фоменко**

От Работников:

_____ **В. В. Сергеева**

Приложение № 3
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019-2021 годы.

ПРИНЯТЫ
на собрании работников
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда

УТВЕРЖДЕНЫ
Приложение № 1 к приказу № 76 от 27.12.2016 г.
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
_____ Фоменко Л. И.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда (далее – Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации Зерноградского района, подведомственной управлению образования Администрации Зерноградского района (далее – организации), по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы (Раздел №2 Положения);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера (Раздел № 3 Положения);
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (Раздел № 4 Положения);
- условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера (Раздел № 5 Положения);
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников (Раздел № 6 Положения);
- другие вопросы оплаты труда (Раздел № 7 Положения).

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника организации

осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района», утвержденного решением Собрания депутатов Зерноградского района от 29.10.2008 № 74 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района»:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда педагогических работников дополнительного образования спортивной направленности осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы на основе нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Зерноградского района.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп [должностей](#), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	4994

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		

1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7183
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	7532
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7900
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	8289

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](#) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
	1	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	5771
	2-й квалификационный уровень	6055
	3-й квалификационный уровень	6356
	4-й квалификационный уровень	6672

2.4.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](#), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
--	--------------------------	---

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд	4435
	5-й квалификационный разряд	4693
	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд	4962

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В организациях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.8.1 Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями организаций проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и

оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со [статьей 151](#) ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам организации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

3.4.4. В соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	2	3
	За работу в образовательных организациях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; руководителям организаций (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	20

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте организации по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам организации устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	2	3

	2	3
	Работники организаций - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
	Работники организаций - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
	Работники организаций - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
	Работники организаций – за ведение делопроизводства	до 20

Примечания к таблице № 6:

1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

- 5 процентов – в дошкольных образовательных организациях.

3.5 Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 3);
- за качество выполняемых работ (Приложение № 4);
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение № 5);
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на

стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается (Приложение № 3):

4.4.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда (Приложение № 3) .

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200% процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам организаций, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда (Приложение №4).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации по согласованию с управлением образования в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.5.1. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,

- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных организациях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в организации, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда (Приложение № 5).

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4.7.2 Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организаций, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию,
- за наличие ученой степени,
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.8.1 Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.8 при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не

считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.8.2. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с [пунктом 4.8.](#)

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

4.8.4 Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,

- при наличии ведомственной награды –15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам организации устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей организаций,
их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения
должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного
и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается на основе отнесения возглавляемой им организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размеры должностных окладов руководителей организации

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	14370
Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные организации IV группы по оплате труда руководителей	11877

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главных

бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.4. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

5.5. Руководители организаций, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей организации и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же организации устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем организации, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем организации в той же образовательной организации, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам организаций устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителям организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0

1	2
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители организации.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей организаций.

5.7.1. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Объемные показатели для отнесения организаций
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество групп в дошкольных организациях	за 1 группу	10
2	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных	за каждый класс	до 10

1	2	3	4
	классов		
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
5	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
6	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 гектара), теплиц	за каждый вид объектов	до 50
7	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
8	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
9	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

Примечания к таблице № 9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

- в дошкольных образовательных организациях - по списочному составу на начало учебного года.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на

2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 5.7.1.](#) настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 10.

Таблица № 10

**Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда
руководителей в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Тип организации	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Учреждения дополнительного образования спортивной направленности	свыше 350	до 350	до 250	—

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

- могут относить отдельные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

- могут устанавливать отдельным руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда
отдельных категорий работников**

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями [приказа](#) Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом

договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей организаций и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной

(преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

- учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1. раздела 6 настоящего Положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы,
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств бюджета Зерноградского района и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания организации органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного Приложением № 2 к настоящему Положению.

7.2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

- работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника (Приложение № 6).

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам организации являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией самостоятельно.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с

«8 марта» г. Зернограда

_____ Л. И. Фоменко

От Работников:

_____ В. В. Сергеева

Приложение № 4
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019 - 2022 годы

ПРИНЯТЫ
на собрании работников
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда

УТВЕРЖДЕНЫ
Приложение № 2 к приказу № 76 от 27.12.2016 г.
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
_____ Фоменко Л. И.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей административно-управленческого персонала
МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда**

1. К административно-управленческому персоналу организации относятся:

- руководитель организации;
- заместитель руководителя организации;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- заведующий производством (шеф-повар);
- бухгалтер 1 категории;
- бухгалтер.

2. Перечень должностей административно - управленческого персонала работников МБДОУ ЦРР - д/с «8 марта» г. Зернограда установлен в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:
Заведующий МБДОУ ЦРР д/с
«8 марта» г. Зернограда
_____ Л. И. Фоменко

От Работников:

_____ В. В. Сергеева

Приложение № 5

к коллективному договору
МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019 - 2022 годы

ПРИНЯТЫ
на собрании работников
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда

УТВЕРЖДЕНЫ
Приложение № 4 к приказу № 76 от 27.12.2016 г.
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
_____ Фоменко Л. И.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ ЦРР -д/с «8 марта» г. Зернограда

Общие положения

- 1.Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта» г. Зернограда (далее-организация).
- 2.Надбавка за качество выполняемых работ работникам в организации устанавливается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам организации

- 3.Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам организаций, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем организации в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников .
Заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации по согласованию с управлением образования в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации, сроком на календарный год на основании решения комиссии по определению размера надбавки за качество выполняемых работ работникам организации (далее – комиссия организации), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников организации, изложенных в таблице 1, по состоянию на начало текущего года.
При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя,

главному бухгалтеру организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Вновь принятым работникам на период работы до окончания текущего полугодия календарного года надбавка за качество выполняемых работ не устанавливается, за исключением работников перешедших из одного образовательного учреждения в другое в одной и той же должности.

В течение года по результатам работы организации за полугодие размер размера надбавки за качество выполняемых работ может быть пересмотрен на основании заявления работника.

Установление в этом случае размера надбавка за качество выполняемых работ на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.4. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

4. Размер надбавка за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников (за исключением работников бухгалтерии):

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер надбавки за качество выполняемых работ</u>
до 7	0
от 7 до 10	25%
от 10 до 15	50%
от 15 до 20	75%
более 20	100-150%

5. Размер надбавка за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников бухгалтерии:

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер надбавки за качество выполняемых работ</u>
до 10	0
от 10 до 15	25%
от 15 до 20	50 %
более 20	75 - 150%

6. По решению комиссии организации отдельным работникам надбавка за качество выполняемых работ, исчисленный в соответствии с п.4, п.5, может быть увеличена, но не более чем на 50 %.

Настоящий пункт может применяться для работников организации, выполняющих особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках приоритетного национального проекта «Образование», в иных исключительных случаях.

Повышение надбавка за качество выполняемых работе в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

7. По решению комиссии организации отдельным работникам надбавка за качество выполняемых работ , исчисленная в соответствии с п.5.,п.6 данного Положения, может быть уменьшена (вплоть до нуля) по основаниям, указанным в таблицах №1,2.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

8. Начисление надбавки за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово – хозяйственной

деятельности организации на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя, утвержденного Положением по оплате труда работников организации.

9. При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по организации.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией организации ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления надбавка за качество выполняемых работ главному бухгалтеру и заместителям руководителя.

10. При наличии дисциплинарного взыскания начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Таблица 1

Критерии оценки деятельности заместителей руководителя организации для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Сохранение контингента воспитанников	на уровне последних 3 лет превышение численности		1
				2
2	Результаты рейтинговой оценки деятельности	место	1-3	2
			4-6	1
			7 и ниже	0
3	Нормативная правовая база по направлению деятельности		отсутствует 1 и более документов	0
			имеются все документы, оформленные в установленном порядке	2
4	Наличие инновационных и экспериментальных площадок	количество площадок	1	1
			2	2
			3 и более	3
5	Внедрение здоровьесберегающих технологий	число пропусков по болезни одним ребенком в год не более 15 дней	до 50 %	1
			воспитанников от 50 % до 75 %	2
			от 75 % до 100 %	3
6	Организация работы с педагогическими кадрами, исполнительская дисциплина	доля педагогических работников, имеющих высшее образование	не менее 70%	1
			доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1
		доля педагогических	100%	1

		работников, своевременно прошедших повышение квалификации в текущем году		
		своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов		2
		несвоевременное		0
7	Обеспечение безопасных условий воспитания и осуществления образовательно-воспитательного процесса	принятие необходимых мер, направленных на поддержание и улучшение системы противопожарной и антитеррористической безопасности	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
8	Содержание здания образовательного учреждения	состояние здания на момент приемки образовательного учреждения	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	2 1 0
9	Содержание территории образовательного учреждения	состояние территории на момент приемки образовательного учреждения	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	2 1 0

Таблица 2

Критерии оценки деятельности главного бухгалтера и работников бухгалтерии для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
-------	-------------------------	----------------------------	------------------------------	---------------

1	Освоение доведенных бюджетных ассигнований, отсутствие на конец отчетного периода остатков бюджетных средств на лицевом счёте учреждения	уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам	до 96 % 96,1 % - 99 % свыше 99 %	0 2 4
2	Своевременность и качество представляемой бюджетной отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации в бухгалтерию управления образования	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
3	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств	недопущение принятия бюджетных обязательств сверх ЛБО; правильность учета принятых бюджетных обязательств	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
4	Качество ведения бюджетного учета	соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения бюджетного учета, соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	нет замечаний; имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
5	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	целевое использование бюджетных средств		0-1
		соблюдение кассовой дисциплины		0-1
		своевременность и обоснованность списания основных средств		0-0,5
		соблюдение порядка использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации		0-0,5
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		нет замечаний	2
7	Соблюдение		нет замечаний	2

	законодательных и нормативных правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капремонт, ПСД)		имеются замечания неудовлетворительный уровень	1 0
8	Нормативная правовая база функционирования учреждения		отсутствует 1 и более документов имеются все правоустанавливающие и финансовые документы, оформленные в установленном порядке, документы на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения	0 2

Таблица 3

Критерии оценки деятельности педагогических работников для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Доля воспитанников Учреждения (у данного воспитателя) имеющих высокий уровень развития		До 40% 40-59% 60-79% 80-100%	0 1 2 3
2	Использование в образовательном процессе инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий			2
4	Проведение открытых занятий высокого качества	на районном уровне на уровне учреждения		2 1
5	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих			2

	технологий			
7	Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических советах			2
8	Количество кружков и студий, руководителем которых является данный педагог Учреждения		За каждый кружок (студия)	2
9	Использование в учебном процессе информационных технологий обучения			2
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	всероссийского уровня областного уровня районного уровня школьного уровня		4 3 2 1
11	Обновление предметно-развивающей среды в групповом помещении или на участке Учреждения, обеспечивающей физической, психическое и нравственное благополучие воспитанников Учреждения		Приобретенные пособия Созданные педагогом в группе, оформление участка	2 4

Основания для повышения или снижения надбавки за качество выполняемых работ

Основаниями для **увеличения надбавка за качество выполняемых работ** являются:

- погашение кредиторской и дебиторской задолженности;
- повышение показателей эффективности воспитательно-образовательной и финансово - хозяйственной деятельности.

Основаниями для **снижения надбавки за качество выполняемых работ** (до полной отмены) являются:

- возникновение (рост) кредиторской и дебиторской задолженности;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников образовательной организации;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя;
- несвоевременное и некачественное представление отчетности;
- снижение показателей эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с
«8 марта» г. Зернограда
_____ Л. И. Фоменко

От Работников:

_____ В. В. Сергеева

Приложение № 6
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР- д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019 - 2022 годы

ПРИНЯТЫ
на собрании работников
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда

УТВЕРЖДЕНЫ
Приложение № 3 к приказу № 76 от 27.12.2016 г.
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
_____ Фоменко Л. И.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
МБДОУ ЦРР -д/с «8 марта» г. Зернограда

• **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическими работниками МБДОУ ЦРР д/с - «8 марта» г. Зернограда (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

• 1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта» г. Зернограда (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

• 1.3 Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

• 1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

- 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
 - проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам ДООУ, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1.9. Дополнительная надбавка за интенсивность и качество выполняемых работ педагогическими работниками МБДОУ ЦРР- д/с "8 марта" г. Зернограда устанавливается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы и не зависит от количества занимаемых ставок:

- для вновь принятых - по истечению 3-х месячного срока работы с момента поступления на работу;
- для работников перешедших из одного образовательного учреждения в другое в одной и той же должности не менее 1 месяца работы в МБДОУ ЦРР- д/с "8 марта" г. Зернограда

• Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- учитель-логопед;
- педагог – психолог;
- музыкальный руководитель;
- педагог дополнительного образования;
- инструктор по физическому воспитанию.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все

достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности и качества его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев эффективности и качества профессиональной деятельности и содержит самооценку его труда. Индивидуальные листы профессиональных достижений должны содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность педагога.

2.4. На втором этапе для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается экспертная комиссия (в составе не менее 3-х человек).

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. В установленные руководителем учреждения сроки п. 2.11. педагоги передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений педагогов, заполненные в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности. Комиссия проводит заседание на основе представленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений, дает итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение 1). Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

Протоколы об эффективности и качестве профессиональной деятельности педагогов ДОО, содержащие таблицу результативности их труда в баллах, хранятся у руководителя учреждения.

2.8. В случае несогласия педагога с итоговым процентным показателем, педагог имеет право обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Заявление не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

2.9. Комиссия обязана рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.10. Отчетные периоды определяются руководителем с 1 января по 31 декабря текущего года ежемесячно или поквартально.

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения индивидуальных листов профессиональных достижений педагогов:

- Педагоги готовят оценочные листы до 10 числа месяца следующего за отчетным периодом;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-11 числа;
- 12-13 числа педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- После 15 числа месяца следующего за отчетным периодом издается приказ руководителя учреждения для начисления заработной платы на установленный срок. Начисления производятся ежемесячно или поквартально согласно отработанного времени или фиксированной суммой при наличии бюджетных финансовых средств.

2.12. Условиями для снятия дополнительной надбавки являются:

- расторжение трудового договора (увольнение);
- наличие случаев травматизма воспитанников;
- наличие дисциплинарных взысканий.

- **Критерии установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников**

Старший воспитатель.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<u>1 Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования</u>			
1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы в течение 2-5 лет	- динамика отрицательная - 0 баллов ; - наблюдается незначительная положительная динамика - 1 балл ; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.2. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по образовательным областям	- динамика качества освоения образовательных областей не изменяется (или результаты представлены по одной возрастной группе, отсутствует аналитическая информация) - 0 балл ; - незначительная положительная динамика качества освоения образовательных областей - 1 балла ; - значительная позитивная динамика качества освоения образовательных областей, или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов ; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного		

	учреждения - 1 балл ; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла ; - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла .		
<u>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</u>			
2.1 Выполнение плана посещаемости детей в группах	- до 70 % - 0 баллов - от 70 до 80 % - 1 балл - от 80 до 90 % - 2 балла - от 90 до 100 % - 3 балла		
2.2 Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается частично – 1 балл - обеспечивается – 2 балла		
<u>3.Предупреждение травматизма воспитанников</u>			
	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 3 балла		
<u>4.Участие в создании предметно-развивающей среды</u>			
4.1.Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования; 4.2.Создание современной, эстетически привлекательной предметно-развивающей среды; 4.3.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к содержанию детей дошкольного возраста; 4.3.Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности в учреждении.	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл за каждый критерий		
<u>5. Реализация нормативно-правового и документарного обеспечения в соответствии с ФГОС</u>			
	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 2 балла		
<u>6. Разработка методических материалов</u>			
	- работа не ведется – 0 баллов - разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл - презентация материала на уровне ДОУ – 2 балла		

<p><u>7. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u></p>	<p>- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла</p>		
<p><u>8. Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне</u></p>	<p>- проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне – 2 балла</p>		
<p><u>9. Наличие кружков и студий</u></p>	<p>- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется - 1 балл</p>		
<p><u>10. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u></p>	<p>педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов; - педагог участвует в конкурсах на уровне ДОУ – 1 балл; - педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла; - педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла.</p>		
<p><u>11. Самообразование в течении года</u></p>			
<p>11.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года. 11.2. Курсы повышения квалификации. 11.3. Профессиональная переподготовка.</p>	<p>Отсутствует - 0 баллов; Наличие – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p><u>12. Взаимодействие с родителями</u></p>			
<p>12.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников</p>	<p>- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов; -отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла.</p>		

<p>12.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<ul style="list-style-type: none"> - материалы не представлены - 0 баллов; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл; - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла; - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла. 		
<p><u>13.Обобщение личного педагогического опыта</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла; 		
<p><u>14.Участие в инновационной деятельности</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> – педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов; – педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на 		

	<p>муниципальном и областном уровнях - 1 балл; – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла; – педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
<u>15. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	<p>- отсутствует – 0 баллов; - наличие – 1 балл.</p>		
	Итого баллов:		

Воспитатель.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<u>1 Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования</u>			
1.1 Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по образовательным областям	<p>- динамика качества освоения образовательных областей не изменяется (или результаты представлены по одной возрастной группе, отсутствует аналитическая информация) - 0 баллов; - незначительная положительная динамика качества освоения образовательных областей - 1 балла; - значительная позитивная динамика качества освоения образовательных областей, или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла.</p>		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год	<p>- особых достижений воспитанников нет - 0</p>		

	<p>баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл;</p> <p>- воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла;</p> <p>- воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла.</p>		
<u>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</u>			
2.1 Выполнение плана посещаемости детей в группе	<p>- до 70 % - 0 баллов</p> <p>- от 70 до 80 % - 1 балл</p> <p>- от 80 до 90 % - 2 балла</p> <p>- от 90 до 100 % - 3 балла</p>		
2.2 Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	<p>- не обеспечивается – 0 баллов</p> <p>- обеспечивается частично – 1 балл</p> <p>- обеспечивается – 2 балла</p>		
<u>3.Предупреждение травматизма воспитанников</u>			
	<p>- имеются случаи травматизма – 0 баллов</p> <p>- не имеется – 3 балла</p>		
<u>4.Участие в создании предметно-развивающей среды</u>			
<p>4.1. Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением;</p> <p>4.2. Эффективное использование всех помещений для размещения дидактических игр и упражнений;</p> <p>4.3.Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу;</p> <p>4.4.Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности.</p>	<p>- не выполняется – 0 баллов</p> <p>- выполняется – 1 балл за каждый критерий</p>		
<u>5. Работа с документацией</u>			
	документация ведется не правильно, вовремя не		

	<p>сдается – 0 баллов</p> <p>документация ведется в соответствии с ФГОС - 1 балл</p> <p>документация ведется в соответствии с ФГОС, своевременно сдается - 2 балла</p>		
<u>6. Разработка методических материалов</u>	<p>- работа не ведется – 0 баллов</p> <p>- разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл</p> <p>- презентация материала на уровне ДОУ – 2 балла</p>		
<u>7. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u>	<p>- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла</p>		
<u>8. Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне</u>	<p>- проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне – 2 балла</p>		
<u>9. Наличие кружков и студий</u>	<p>- работа не ведется – 0 баллов</p> <p>- работа ведется - 1 балл</p>		
<u>10. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u>	<p>педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на уровне ДОУ – 1 балл;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла.</p>		
<u>11. Самообразование в течении года</u>			

<p>11.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года.</p> <p>11.2. Курсы повышения квалификации.</p> <p>11.3. Профессиональная переподготовка.</p>	<p>Отсутствует - 0 баллов;</p> <p>Наличие – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p><u>12. Взаимодействие с родителями</u></p>			
<p>12.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников</p>	<p>- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов;</p> <p>-отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла.</p>		
<p>12.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p> <p>- степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
<p>12.3. Наличие задолженности оплаты за детский сад</p>	<p>- наличие задолженности – 0 баллов;</p> <p>- отсутствие задолженности – 1 балл.</p>		
<p><u>13.Обобщение личного педагогического опыта</u></p>			
	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</p>		

	<p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла;</p>		
<u>14.Участие в инновационной деятельности</u>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
<u>15. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	<p>- отсутствует – 0 баллов;</p> <p>- наличие – 1 балл.</p>		
	Итого баллов:		

Учитель-логопед.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
1. <u>Результативность коррекционно-логопедической работы</u>			
1.1. Динамика речевого развития воспитанников	- динамика не меняется и не является оптимальной - 0 баллов ; - наблюдается незначительная положительная динамика - 1 балл ; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.2. Динамика развития психических процессов и функций, непосредственно связанных с речью: коммуникативной, познавательной, произвольной регуляции деятельности, психических процессов и эмоционально-личностной сферы	- динамика не изменяется - 0 баллов ; - незначительная положительная динамика - 1 балл ; - значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.3. Динамика изменений, характеризующих социальное развитие, возможности социальной адаптации и интеграции в среду нормально развивающихся сверстников.	- динамика не изменяется - 0 баллов ; - незначительная положительная динамика - 1 балл ; - значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов ; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл ; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла ; - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла .		
2. <u>Сохранение и укрепление здоровья детей</u>			

2.1.Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 3 балла		
<u>4.Организация коррекционно-развивающего процесса</u>			
4.1. Модификация методик коррекционного воздействия 4.2. Оснащение коррекционных занятий логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл за каждый критерий		
<u>5. Работа с документацией</u>	документация ведется не правильно, вовремя не сдается – 0 баллов документация ведется в соответствии с ФГОС - 1 балл документация ведется в соответствии с ФГОС, своевременно сдается - 2 балла		
<u>6. Разработка методических материалов</u>	- работа не ведется – 0 баллов - разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл - презентация материала на уровне ДОУ– 2 балла		
<u>7. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u>	- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла		
<u>8. Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне</u>	- проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне – 2 балла		
<u>9. Наличие кружков и студий</u>	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется - 1 балл		

<p><u>10. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u></p>	<p>педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на уровне ДООУ – 1 балл;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла.</p>		
<p><u>11. Самообразование в течении года</u></p>			
<p>11.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года.</p> <p>11.2. Курсы повышения квалификации.</p> <p>11.3. Профессиональная переподготовка.</p>	<p>Отсутствует - 0 баллов;</p> <p>Наличие – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p><u>12. Взаимодействие с родителями</u></p>			
<p>12.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников</p>	<p>- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов;</p> <p>-отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла.</p>		
<p>12.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p> <p>- степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком</p>		

	<p>уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
<p><u>13.Обобщение личного педагогического опыта</u></p>	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла;</p>		
<p><u>14.Участие в инновационной деятельности</u></p>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной</p>		

	площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.		
<u>15. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	- отсутствует – 0 баллов; - наличие – 1 балл.		
	Итого баллов:		

Педагог – психолог.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<u>1 Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования</u>			
1.1.Результаты освоения воспитанниками коррекционно-развивающих программ	динамика не меняется и не является оптимальной - 0 баллов; - наблюдается незначительная положительная динамика - 1 балл; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла.		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла; - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла.		
<u>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</u>			
2.1. Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл		

организации групповых психопрофилактических программ	- работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
2.2. Проведение ПМПк	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл - работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
<u>3. Предупреждение травматизма воспитанников</u>	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 3 балла		
<u>4. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников</u>			
4.1. Работа с воспитанниками имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл - работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
4.2. Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями детей (одаренные, дети группы риска и др.)	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл - работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
4.3. Доля детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	- отсутствие - 0 баллов - 50 % и более - 1 балл - 100 % - 2 балла		
<u>5. Работа с документацией</u>	документация ведется не правильно, вовремя не сдается – 0 баллов документация ведется в соответствии с ФГОС - 1 балл документация ведется в соответствии с ФГОС, своевременно сдается - 2 балла		
<u>6. Разработка методических материалов</u>	- работа не ведется – 0 баллов - разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл - презентация материала на уровне ДОУ – 2 балла		
<u>7. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u>	- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла		
<u>8. Проведение открытых мероприятий на муниципальном</u>	- проведение открытых мероприятий на		

<u>уровне</u>	муниципальном уровне – 2 балла		
<u>9. Наличие кружков и студий</u>	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется - 1 балл		
<u>10. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u>	педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов ; - педагог участвует в конкурсах на уровне ДОУ – 1 балл ; - педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла ; - педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла .		
<u>11. Самообразование в течении года</u>			
11.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года. 11.2. Курсы повышения квалификации. 11.3. Профессиональная переподготовка.	Отсутствует - 0 баллов; Наличие – 1 балл за каждый критерий		
<u>12. Взаимодействие с родителями</u>			
12.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников	- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов ; -отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла .		
12.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс	- материалы не представлены – 0 баллов ; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл ; - степень участия родителей		

	<p>представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
<u>13.Обобщение личного педагогического опыта</u>	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла;</p>		
<u>14.Участие в инновационной деятельности</u>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном</p>		

	уровнях - 2 балла ; – педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла .		
<u>15. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	- отсутствует – 0 баллов; - наличие – 1 балл.		
	Итого баллов:		

Инструктор по физической культуре.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<u>1 Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования</u>			
1.1 Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по образовательной области физическое развитие	- динамика качества освоения образовательных областей не изменяется (или результаты представлены по одной возрастной группе, отсутствует аналитическая информация) - 0 балл ; - незначительная положительная динамика качества освоения образовательных областей - 1 балла ; - значительная позитивная динамика качества освоения образовательных областей, или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов ; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл ; - воспитанники являются		

	победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла ; - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла .		
<u>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</u>			
2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей, профилактика утомляемости, соблюдение режима дня	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 2 балла		
2.2. Закаливание и профилактические мероприятия, проводимые совместно с медицинским и педагогическим персоналом	- не проводится – 0 баллов - проводятся – 1 балл - проводятся на высоком уровне – 2 балла		
2.3. Учет индивидуальных возможностей и развитие детей при организации физкультурно-оздоровительной работы	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 2 балла		
<u>3. Предупреждение травматизма воспитанников</u>			
	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 3 балла		
<u>4. Участие в создании предметно-развивающей среды</u>			
4.1. Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением; 4.2. Обеспечение спортивного уголка в группах; 4.3. Соблюдение требований к оснащению спортивного уголка, наличие свободного доступа к спортивному оборудованию; 4.4. Пополнение спортивного оборудования для поддержания интереса детей к занятиям физической культуры и развития двигательной активности	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл за каждый критерий		
<u>5. Работа с документацией</u>			
	документация ведется не правильно, вовремя не сдается – 0 баллов документация ведется в соответствии с ФГОС - 1 балл документация ведется в		

	соответствии с ФГОС, своевременно сдается - 2 балла		
<u>6. Разработка методических материалов</u>	- работа не ведется – 0 баллов - разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл - презентация материала на уровне ДОУ– 2 балла		
<u>7. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u>	- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла		
<u>8. Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне</u>	- проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне – 2 балла		
<u>9. Наличие кружков и студий</u>	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется - 1 балл		
<u>10. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u>	педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов ; - педагог участвует в конкурсах на уровне ДОУ – 1 балл ; - педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла ; - педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла .		
<u>11. Самообразование в течении года</u>			
11.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года.	Отсутствует - 0 баллов; Наличие – 1 балл за каждый критерий		
11.2. Курсы повышения квалификации.			

11.3. Профессиональная переподготовка.			
<u>12. Взаимодействие с родителями</u>			
12.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов; -отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла. 		
12.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> - материалы не представлены - 0 баллов; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл; - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла; - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла. 		
<u>13.Обобщение личного педагогического опыта</u>			
	<ul style="list-style-type: none"> - педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических 		

	рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла ;		
<u>14.Участие в инновационной деятельности</u>	<ul style="list-style-type: none"> – педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов; – педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл; – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла; – педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла. 		
<u>15. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствует – 0 баллов; - наличие – 1 балл. 		
	Итого баллов:		

Музыкальный руководитель.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<u>1 Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования</u>			

<p>1.1 Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по художественно – эстетическому развитию</p>	<p>- динамика качества освоения образовательных областей не изменяется (или результаты представлены по одной возрастной группе, отсутствует аналитическая информация) - 0 балл; - незначительная положительная динамика качества освоения образовательных областей - 1 балла; - значительная позитивная динамика качества освоения образовательных областей, или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла.</p>		
<p>1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год</p>	<p>- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла; - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла.</p>		
<p><u>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</u></p>			
<p>2.1 Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей</p>	<p>- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается частично – 1 балл - обеспечивается – 2 балла</p>		
<p>2.2 Учет индивидуальных особенностей детей в музыкально-ритмической деятельности</p>	<p>- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 2 балла</p>		
<p>2.3. Предупреждение травматизма воспитанников</p>	<p>- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 3 балла</p>		
<p><u>3.Участие в создании предметно-развивающей среды</u></p>			
<p>3.1.Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением по направлению; 3.2.Соблюдение требований к</p>	<p>- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл за</p>		

<p>оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к музыкально-дидактическим пособия, музыкальным инструментам;</p> <p>3.3.Переодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности</p>	<p>каждый критерий</p>		
<p><u>4. Работа с документацией</u></p>	<p>документация ведется не правильно, вовремя не сдается – 0 баллов</p> <p>документация ведется в соответствии с ФГОС - 1 балл</p> <p>документация ведется в соответствии с ФГОС, своевременно сдается - 2 балла</p>		
<p><u>5. Разработка методических материалов</u></p>	<p>- работа не ведется – 0 баллов</p> <p>- разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл</p> <p>- презентация материала на уровне ДОУ– 2 балла</p>		
<p><u>6. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u></p>	<p>- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла</p>		
<p><u>7. Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне</u></p>	<p>- проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне – 2 балла</p>		
<p><u>8. Наличие кружков и студий</u></p>	<p>- работа не ведется – 0 баллов</p> <p>- работа ведется - 1 балл</p>		

<p><u>9. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u></p>	<p>педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на уровне ДООУ – 1 балл;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла.</p>		
<p><u>10. Самообразование в течении года</u></p>			
<p>10.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года.</p> <p>10.2. Курсы повышения квалификации.</p> <p>10.3. Профессиональная переподготовка.</p>	<p>Отсутствует - 0 баллов;</p> <p>Наличие – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p><u>11. Взаимодействие с родителями</u></p>			
<p>11.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников</p>	<p>- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов;</p> <p>-отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла.</p>		
<p>11.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p> <p>- степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком</p>		

	<p>уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
<p><u>12.Обобщение личного педагогического опыта</u></p>	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла;</p>		
<p><u>13.Участие в инновационной деятельности</u></p>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной</p>		

	площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.		
<u>14. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	- отсутствует – 0 баллов; - наличие – 1 балл.		
	Итого баллов:		

Педагог дополнительного образования.

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<u>1 Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования</u>			
1.1 Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы ДОУ	- динамика качества освоения образовательных областей не изменяется (или результаты представлены по одной возрастной группе, отсутствует аналитическая информация) - 0 балл ; - незначительная положительная динамика качества освоения образовательных областей - 1 балла ; - значительная позитивная динамика качества освоения образовательных областей, или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла.		
1.2. Динамика освоения детьми дополнительной программы дошкольного образования по художественно – эстетическому развитию	динамика качества освоения образовательных областей не изменяется (или результаты представлены по одной возрастной группе, отсутствует аналитическая информация) - 0 балл ; - незначительная положительная динамика качества освоения образовательных областей - 1 балла ; - значительная позитивная динамика качества освоения		

	образовательных областей, или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла .		
1.3. Наличие особых достижений воспитанников за 1 год	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов ; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл ; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла ; - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 3 балла .		
<u>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</u>			
2.1 Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается частично – 1 балл - обеспечивается – 2 балла		
2.2. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 3 балла		
<u>3.Участие в создании предметно-развивающей среды</u>			
3.1.Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением; 3.2.Эстетическое оформление учреждения; 3.3.Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды; 3.4.Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей в художественно-эстетическом развитии.	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл за каждый критерий		

<p><u>4. Работа с документацией</u></p>	<p>документация ведется не правильно, вовремя не сдается – 0 баллов</p> <p>документация ведется в соответствии с ФГОС - 1 балл</p> <p>документация ведется в соответствии с ФГОС, своевременно сдается - 2 балла</p>		
<p><u>5. Разработка методических материалов</u></p>	<p>- работа не ведется – 0 баллов</p> <p>- разработка дидактических игр, картотек в соответствии с ФГОС – 1 балл</p> <p>- презентация материала на уровне ДОУ– 2 балла</p>		
<p><u>6. Участие в конференциях, семинарах на муниципальном, областном, всероссийском уровне</u></p>	<p>- педагог участвует в конференциях, семинарах – 2 балла</p>		
<p><u>7. Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне</u></p>	<p>- проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне – 2 балла</p>		
<p><u>8. Наличие кружков и студий</u></p>	<p>- работа не ведется – 0 баллов</p> <p>- работа ведется - 1 балл</p>		
<p><u>9. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</u></p>	<p>педагог в конкурсах не участвует – 0 баллов;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на уровне ДОУ – 1 балл;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на районном уровне – 2 балла;</p> <p>- педагог участвует в конкурсах на областном уровне – 3 балла.</p>		
<p><u>10. Самообразование в течении года</u></p>			

<p>10.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течении года.</p> <p>10.2. Курсы повышения квалификации.</p> <p>10.3. Профессиональная переподготовка.</p>	<p>Отсутствует - 0 баллов;</p> <p>Наличие – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p><u>11. Взаимодействие с родителями</u></p>			
<p>11.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников</p>	<p>- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов;</p> <p>-отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла.</p>		
<p>11.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p> <p>- степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
<p><u>12.Обобщение личного педагогического опыта</u></p>			
	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических</p>		

	<p>рекомендаций, методических пособий в изданиях муниципального уровня – 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок, методических рекомендаций, методических пособий в изданиях всероссийского уровня – 3 балла;</p>		
<u>13. Участие в инновационной деятельности</u>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
<u>14. Наличие ссылки на сайте МБДОУ сайта педагога</u>	<p>- отсутствует – 0 баллов;</p> <p>- наличие – 1 балл.</p>		
	Итого баллов:		

3. Заключение

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с

«8 марта» г. Зернограда

_____ **Л. И. Фоменко**

От Работников:

_____ **В. В. Сергеева**

Приложение № 7

к коллективному договору
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019 - 2022 годы

ПРИНЯТЫ
на собрании работников
МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда

УТВЕРЖДЕНЫ
Приложение № 5 к приказу № 76 от 27.12.2016 г.
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта»
г. Зернограда
_____ Фоменко Л. И.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта» г. Зернограда

Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников МБДОУ ЦРР-д/с «8 марта» г. Зернограда (далее-организация).
2. Расходование средств на премирование работников организации производится на основании приказа заведующего организации в соответствии с настоящим положением.

Порядок премиальных выплат работникам организации

3. Премирование работников организации осуществляется по итогам работы за календарный и учебный год (за полугодие, четверть). В отдельных случаях работнику может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе.
4. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере в пределах ассигнований по фонду оплаты труда.
5. Размер премии максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности организации, с учетом выполнения муниципального задания, установленного управлением образования.
6. Премирование работников осуществляется при наличии средств экономии в пределах предусмотренного фонда оплаты труда организации.

Показатели премирования работников

7. Заместители заведующего премируются за:
 - укомплектованность кадрами, их качественный состав;
 - отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки;
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов);
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения организации;
- эстетические условия, оформление образовательной организации, состояние и оборудование двора;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- сохранение контингента воспитанников;
- своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников).

8. Педагогические работники премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе;
- освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в дошкольной организации;
- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;
- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе;
- уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях дошкольной организации, района, области; обобщение, презентация педагогического опыта;
- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
- создание единого образовательного пространства: педагог - ребенок - родитель.

9. Старший воспитатель премируется за:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов дошкольной организации;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- уровень оформления методической документации (образовательная программа организации, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития организации, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).

10. Младшие воспитатели премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня;
- оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса;
- сохранность имущества, находящегося в групповом помещении;
- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- увеличение объема работ.

11. Обслуживающий персонал премируется за:

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- подготовку организации к новому учебному году,
- увеличение объема работ.

12. Работники бухгалтерии премируются за:

- качественное и оперативное выполнение особо срочных и важных заданий руководителя организации, управления образования;
- усовершенствование бухучета за счет внедрения нового программного обеспечения;
- своевременную и качественную подготовку отчетности по персонифицированным данным в ПФ, другие фонды, налоговую и контролирующие органы;
- интенсивность труда в отчетный период;
- отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского и налогового учета по результатам различных проверок, повлекших за собой негативные последствия для организации;
- исполнение требований Положения об учетной политике;
- оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложения, формированию отчетности, контроль своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в организации;
- соблюдение финансовой дисциплины.

Порядок премирования

13. Решение о премировании принимает заведующий организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Основание для не выплаты премии

14. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания на весь период до снятия;
- в случае нарушения работником правил техники безопасности и охраны труда;
- в случае нарушения работником условий Трудового договора, Устава организации .

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с

«8 марта» г. Зернограда

_____ Л. И. Фоменко

От Работников:

_____ В. В. Сергеева

Приложение № 8

к коллективному договору
МБДОУ ЦРР -д/с «8 марта»
г. Зернограда
на 2019-2022 годы.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ ЦРР д/с « 8 марта» г. Зернограда заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2019 - 2022 г. руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда. (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012г № 181 н).

№ п /п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)	
				всего	в т.ч. женщин
1	2	4	5	6	7
1.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
2.	Устройство и (или) модернизация средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	ежегодно	Зав. д/с	12	12

3.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	2019 г.	Зав. д/с	12	12
4.	Внедрение и модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
5.	Механизация уборки производственных помещений, окон, световых фонарей .	ежедневная, 2 раза в год	Зав. д/с	7	7
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с действующими нормами.	2019 - 2021 г.	Зав. д/с	12	12
7.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой.	2019 - 2021 г.	Зав. д/с	7	7

8.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников (постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29).	2019 - 2021 г.	Зав. д/с	12	12
9.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	2019 - 2021 г.	Зав. д/с	12	12
10	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302 н.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
11	Создание санитарных постов с аптечками с укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
12	Модернизация тротуаров на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	осень-весна	Зав. д/с	12	12

13	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
----	---	----------	----------	----	----

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с

«8 марта» г. Зернограда

_____ **Л. И. Фоменко**

От Работников:

_____ **В. В. Сергеева**