

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКИЙ САД № 16 с. Сластуха
ЕКАТЕРИНОВСКОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2020 - 2023г.г.

От работодателя
Заведующий МДОУ
детский сад № 16 с. Сластуха "
Т.Н. Ляхова
" 10 сентября " 2020г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ детский сад № 16 с. Сластуха "
В.В. Воронина М.В. Воронина
"10 сентября " 2020г.

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от "10 " сентября 2020г.

Юридический адрес: 412132, Саратовская область, Екатериновский район,
с. Сластуха улица Советская 71

Коллективный договор
прошёл уведомительную регистрацию в органе Министерства
занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № 718/20-20 от " 11 " 09 2020г.



Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	8
Раздел 4. Оплата и нормирование труда.....	12
Раздел 5 Социальные гарантии и льготы.....	13
Раздел 6 . Охрана труда и здоровья.....	14
Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности.....	16
Раздел 8.Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации...	19
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	20
Приложение № 1- Список должностей, получающих доплату за работу с вредными и опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени.....	21
Приложение №2 – Положение об оплате труда.....	22
Приложение №3– Положение о порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и результативность труда работникам МДОУ детский сад № 16 с. Слестуха.....	38
Приложение №4 – Соглашение по проведению мероприятий по охране труда МДОУ детский сад № 16 с. Слестуха на 2020 год.....	57
Приложение №5- Список профессий и должностей, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	60
Приложение № 6– Образец расчетного листка.....	62

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении – детский сад № 16 с. Сластуха Екатериновского района Саратовской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы; Соглашение между Администрацией Екатериновского муниципального района, управлением образования администрации Екатериновского муниципального района и Екатериновской районной организацией общественной организации - Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019- 2021 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующий МДОУ детского сада № 16 с. Сластуха Ляховой Татьяны Николаевны (далее работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Ворониной Марии Владимировны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок до 3 лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с

режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

*ликвидация организации с численностью 15 и более человек;

*сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размерах, определяемых действующим законодательством.

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

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

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

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя

работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени :

Воспитатель – 36 часов,

Старший воспитатель – 36 часов,

Учитель-логопед – 20 часов,

Музыкальный руководитель – 24 часа.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. Продолжительность рабочей недели - пятидневная, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и трудовыми договорами. Выходные дни – суббота и воскресенье.

3.6. В период закрытия ДООУ или группы на карантин учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в

пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (Приложение №2)

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

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

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

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

3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для воспитателей и младших воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места

работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

3.16. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском..

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

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

при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

3.19. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка - 1рабочий день;
- бракосочетания детей работников – 1рабочий день;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 3 лет, - 4 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 30 календарных дней;

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

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант:

согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ..

IV.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца, Установить следующие соотношения частей заработной платы аванса и зарплаты: соответственно 40% и 60% .

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (организация развивающей предметно-пространственной среды, работа администратора сайта и др.); выплаты стимулирующего характера (Приложение №3 №4 к коллективному договору).

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

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении №3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении

образовательного процесса.

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

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

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда 1 раз в год.

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, гигиеническое обучение и освидетельствование врачом – психиатром и врачом – наркологом, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации

денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.4. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,

воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ)
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых

книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

Приложение №1
к коллективному договору

**Список должностей, получающих доплаты за работу
с вредными и опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).**

Должность	Доплаты	Дополнит. отпуск	Воздействие	
			Опасное	Неблагоприятное

Машинист по стирке белья	12%	7 календарных дней	работа с дез. Средствами	работа с электрооборудовани ем
Повар	12%	7 календарных дней	горячий цех	работа с электрооборудовани ем
Уборщик служебных помещений	10%	7 календарных дней	работа с дез. Средствами	работа с электрооборудовани ем
Младший воспитатель	12%	7 календарных дней	работа с дез. Средствами	работа с электрооборудовани ем

Приложение № 2
к коллективному договору

Положение об оплате труда

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения –
детского сада №16 с. Слостуха Екатериновского района Саратовской
области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Постановлением правительства Саратовской области от 07.10.2014г. №571-п «Об индексации в 1,051 раза должностных окладов с 01.10.2014г.»

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МДОУ детский сад №16 с. Сластуха, включая:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области";
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области".

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации 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.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников, учебно-вспомогательного, персонала МДОУ детский сад №16 с. Сластуха определяются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории, выплат за книгоиздательскую продукцию.

2.3. Учитывать квалификационную категорию при возобновлении работы в должности, по которой установлена категория, независимо от перерывов в работе.

2.4. Учитывать квалификационную категорию при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы. (Приложение №2)

2.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в ДООУ, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.6. Учителям-логопедам должностной оклад (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.6. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.7. Должностные оклады руководителям дошкольной организации, заместителя руководителя определяется с учетом:

- группы по оплате труда, к которой отнесена дошкольная организация;

Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

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

Должностной оклад руководителя детского сада определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и устанавливается в размере, не превышающим 3-х кратного размера средней заработной платы работников, включённых в перечни должностей и профессий

работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности без учета совместителей (в зависимости от группы оплаты труда, применяя коэффициенты: I группа оплаты труда- коэффициент 3; II группа оплаты труда- коэффициент 2,5; III группа оплаты труда- коэффициент 2; IV группа оплаты труда- коэффициент 1,5)

2.9. Для установления руководителю детского сада выплат стимулирующего характера главный распорядитель средств муниципального бюджета вправе централизовать до 5 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников детского сада.

2.10. Размеры выплат стимулирующего характера руководителя ДООУ следует определять с учётом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

2.11. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя муниципального бюджетного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счёт неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения представительного органа работников - профсоюза.

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя ДООУ в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

2.13. Руководитель ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации несет руководитель.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МДОУ детский сад №16 с. Сластуха осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми 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). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (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 (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством: за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	10- 12%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	

за работу в ночное время, за каждый час работы с 22.00 до 6.00.	не менее 35 %
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
Работникам за обслуживание компьютеров (при отсутствии в штате соответствующей должности)	10%
Педагогическим работникам за организацию развивающей предметно-пространственной среды для детей	10%
Работникам за ведение бухгалтерского учета	20%
За работу администратора сайта ДООУ	30 %
За сложность и напряженность труда	до 100
За расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ, совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	до 100%

***Примечание:** конкретный размер доплаты устанавливается руководителем организации образования по согласованию с представительным органом работников*

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с действующим законодательством работникам МДОУ детский сад №16 с. Слостуха осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- 1) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;
- 2) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- 3) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;
- 4) надбавка за превышение наполняемости группы;
- 5) за работу с детьми разновозрастной группы;
- 6) надбавка за особый режим работы, связанной с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения ДООУ;
- 7) несение материальной ответственности.
- 8) за активное решение социальных вопросов.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

Награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 901 руб.

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" в размере 15 процентов должностного оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев по портфолио, позволяющих оценить результативность и качество работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией организации образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.5. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, принимаемого работодателем по согласованию с представительным органом работников. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления организации по представлению руководителя организации. Размер выплаты стимулирующего характера работникам организации образования закрепляется приказом руководителя образовательной организации.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

4.7. Объем средств на оплату труда иных работников, направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам организаций образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда,

направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников организации.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в ДОУ.

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных организаций;

за 24 часа педагогической работы в неделю:

музыкальному руководителю;

за 20 часов педагогической работы в неделю:

учителю-логопеду.

6.3. Продолжительность рабочего времени повара, младшего воспитателя, машиниста по стирке белья, старшей медицинской сестры, уборщицы служебных помещений, дворника, грузчика ДООУ составляет 36 часов работы в неделю в соответствии с аттестацией рабочих мест.

6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2. – 6.3., составляет 40 часов в неделю.

6.5. Преподавательская работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательной организации.

Приложение № 1 **к положению об оплате труда**

Примечание: *размеры базовых должностных окладов приводятся на 01.10.2019 года.*

Положению об оплате труда
Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных и казенных специальных (коррекционных) образовательных учреждений всех видов, образовательного учреждения детского дома – школы, детских

домов, учреждений дополнительного образования, дошкольных образовательных учреждений и иных учреждений образования.

№ п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей			
		I	II	III	IV
1	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории.	14255	13554	13058	12426
		13554	13058	12426	11793
2	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и другие): высшей квалификационной категории I квалификационной категория	13058	12426	11793	*
		12426	11793	12212	

*** Административно – хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены только одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.*

Примечание:

1. Для руководителей учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период с 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

Таблица 1

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников ДОУ

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка зарплаты), рублей
----------	------------------------	---

1.	Учитель-логопед, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, музыкальный руководитель.	9603
2	Методист методического центра	9564

Должностные оклады педагогических работников ДОУ повышаются с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

1) за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

воспитателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за стаж педагогической работы в **приложении №4** к данному положению.

Таблица №3

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Младший воспитатель	8150
Заведующий хозяйством	7313
Подсобный рабочий по кухне	7218
Уборщик производственных и служебных помещений	7218
Машинист по стирке белья	7218
Сторож	7187
Сторож (старший смены)	7218
Кастелянша	7187
Дворник	7187
Грузчик	7187
Кладовщик	7218

Делопроизводитель (Секретарь-машинистка)	7313
Слесарь-бойлер	7313
Повар 3 разряда	7313
Повар 4 разряда	7477
Повар 5 разряда	7817
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь, сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	7313

Примечание: Младшим воспитателям, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности на 9,0 процентов.

Приложение № 2 к Положению об оплате труда

Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2019-2021годы в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), учитывать её при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки,

	входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Приложение N 3
к положению об оплате труда

Показатели и порядок
отнесения муниципальных бюджетных и казенных учреждений
образования к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1.1. Муниципальные учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		

1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета на группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5. 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	до 15
6. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
7. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
8. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
9. Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20

10. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем учреждения, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 6.1. раздела 6 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным органом управления по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется - по списочному составу на начало учебного года;

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Группы оплаты труда для руководящих работников образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II Группа	III группа	IV группа
Образовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение № 4
к положению об оплате труда

**Перечень
организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников
организаций образования**

Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные организации, кроме организаций высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму,

	заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Положение
О порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и результативность труда работникам МДОУ
детский сад № 16 с. Сластуха**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение детализирует распределение стимулирующей выплаты за качество и результативность труда работников МДОУ детского сада №16 с. Сластуха, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников детского сада в повышении качества и результата трудовой деятельности, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.2. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности труда работников:

1.2.1. Показатели эффективности деятельности руководителя ДОО устанавливаются Управлением образования администрации Екатерининского муниципального района. Каждому критерию показателя присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

1.2.2. Показатели оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «старший воспитатель». Общая максимальная сумма баллов – 106. Приложение №1

1.2.3. Показатели оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре». Общая максимальная сумма баллов – 72. Приложение №2

1.2.4. Показатели оценки качества и результатов труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Каждый критерий оценивается по трёх бальной системе. Общая максимальная сумма баллов – 38. Приложение №3

1.3. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть изменен или дополнен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не чаще 1 раза в год.

1.4. Расчет размеров выплаты за качество и результативность труда производится по результатам учебного года.

1.5.Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

2. Порядок стимулирования

2.1.Распределение стимулирующей выплаты за качество и результативность труда работников осуществляется специальной комиссией по оценки портфолио индивидуальных достижений педагогов и показателей работы работников детского сада, в которую входят заведующий детского сада, представители профсоюзного комитета, квалифицированные воспитатели.

2.2.Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности, остальные работники показатели оценки результативности и качества работы и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.3.Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии до 15 августа текущего года.

2.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашиваются материалы для подтверждения результатов деятельности.

2.5..Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению данной выплаты.

2.6. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определенных решений.

2.7.Определение размера выплаты стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Управлением образования администрации Екатерининского муниципального района.

2.8. Размер стимулирующих выплат заведующему МДОУ устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Екатерининского муниципального района.

2.9. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1.Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- Единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;
- Соблюдение морально – этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2.Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- Федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

3.3.Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4.Структура оценки состоит из 5 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

3.5.Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6.Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

3.7. Система оценки результатов труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

3.7.1. В системе оценки результативности качества и результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения и непосредственными руководителями работников;
- результаты самооценки работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в оценке показателей работы за соответствующий период;
- также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей воспитанников (законных представителей), представляемые родительским комитетом (по результатам анкетирования).

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1.Расчет стимулирующей выплаты за качество и результативность труда производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

4.2.Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, запланированного на учебный год, делится на общую сумму баллов всех работников каждой категории, что позволяет определить денежный вес (в рублях) балла в каждой категории выплат.

4.3.Для получения размера стимулирующей выплаты за качество и результативность труда каждому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника, высчитывается по формуле:

$Счзп = С \times Сб$, где:

Счзп - стимулирующая часть заработной платы;

Сб - стоимость одного балла.

С - сумма всех набранных баллов

4.4. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, получают выплату на общих основаниях пропорционально отработанному времени.

4.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность работы за год при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.6. Указанная выплата производится ежемесячно с сентября по август в течение следующего за отчетным годом.

4.5. Стимулирующие выплаты учитываются при подсчете средней заработной платы для начисления отпуска.

Приложение 1
к Положению о распределении стимулирующей
выплаты за результативность и качество труда

Показатели оценки профессиональной деятельности
педагогических работников по должности «старший воспитатель», на стимулирующую выплату за результативность
и качество труда.

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы ¹	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
1.1. Результаты освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга (по результатам диагностики)	Обеспечение комплексного подхода к оценке итоговых и промежуточных результатов освоения воспитанниками основной образовательной программы организации	Копии приказа и положения о проведении мониторинга достижения детьми планируемых результатов освоения ООП дошкольного образования, информационно-аналитический отчёт, рекомендации по итогам проведённых мониторингов (не менее 2)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Динамика показателей освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга (по результатам диагностики)	Наличие динамики индивидуального развития детей (сводная информация по организации)	Схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним за три года	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1

1.3. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой организацией	Результаты диагностики уровня сформированности специальных умений и навыков воспитанников (сводная информация по организации)	Информационно-аналитическая справка, включающая схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним за три года, с указанием используемых диагностических методик	1– от 5 до 15 %	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2–от 16 до 25%		
			3–свыше 25%		
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 7					
Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»					
2.1. Обеспечение дифференцированного подхода в методической работе с педагогическими кадрами	Организация дифференцированной методической работы с учетом индивидуальных образовательных потребностей педагогов	Изучение индивидуальных образовательных потребностей педагогов (диагностика); индивидуальные маршруты методического сопровождения педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках и других конкурсных мероприятиях	Наличие в организации педагогических работников – участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов различной направленности (при условии оказания методической помощи со стороны аттестуемого)	Краткий информационный отчет, диаграммы, подтверждающие рост доли педагогов, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, смотрах профессионального мастерства	0 – менее 40% педагогов 1 – 40-60% педагогов 2 – более 60% педагогов	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

2.3. Доля педагогических работников организации, имеющих призовые места в профессиональных конкурсных мероприятиях различных уровней 2.4. Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой и спортивной направленности	Подтвержденные данные об участии педагогов организации в профессиональных конкурсных мероприятиях Наличие в организации воспитанников – участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов различной направленности (при условии оказания методической помощи со стороны аттестуемого)	Информационная справка; копии дипломов, грамот, сертификатов, программ конкурсов, фестивалей Краткий информационный отчет, диаграммы, подтверждающие рост доли воспитанников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой, спортивной и др. направленности	1 – уровень организации 2 –муниципальный уровень 3 – региональный (федеральный) уровень 0 – менее 50% воспитанников 1 – 50-70% воспитанников 2 – более 70% воспитанников	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл 0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.5. Доля воспитанников, имеющих призовые места на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой и спортивной направленности	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня	Информационная справка, копии дипломов, грамот, сертификатов, программ конкурсов, фестивалей	1 – уровень организации 2 –муниципальный уровень 3 – региональный (федеральный) уровень	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
2.6. Реализация программ с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей и членов их семей	Организация деятельности кружков, студий, секций, занятий с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей и членов их семей и т.п.	Информационно-аналитическая справка о реализации программ (в том числе парциальных), работе кружков, секций, студий и т.п., копии распорядительных документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14					

Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Научно-методическое обеспечение деятельности образовательной организации	Планирование и организация методической работы	Планы и анализ методической работы за 2-3 года	0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.2.Создание условий для профессионального роста педагогических кадров	Обеспечение своевременного повышения квалификации педагогических кадров по направлению деятельности	Информационно-аналитическая справка, планы (программы, графики) профессионального роста педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Осуществление методического сопровождения аттестации педагогических кадров	Информирование, консультирование педагогов по подготовке и прохождению аттестации, создание условий для творческой активности, самореализации педагогов в межаттестационный период	Планы (программы) работы с педагогами по направлению, краткая информационная справка	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.4. Стимулирование инновационной деятельности педагогических кадров	Создание проблемных (творческих) групп, сопровождение их деятельности, организация и обобщение экспериментальной, инновационной деятельности	Информационно-аналитическая справка, приказы, выписки из протоколов педагогических советов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.5. Создание условий для обобщения и распространения педагогического опыта	Реализация плана методической работы по изучению и обобщению педагогического опыта	Планы (программы, карты), приказы, выписки из протоколов педагогических советов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.6. Продуктивное использование в методической работе новых образовательных	Совершенствование и развитие методов, средств и форм методической работы.	Информационно-аналитическая справка с кратким описанием	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы и средства	Описание новых образовательных технологий, обоснование их выбора, особенностей и примеров использования в собственной практике	собственного опыта, основанного на развитии известных методов, средств и форм методической работы, сценарии методических мероприятий (не менее 2)	2 – полное соответствие	й балл	
3.7. Использование педагогом информационно-коммуникативных технологий в методической работе	Использование мультимедийных презентаций, информационных цифровых ресурсов и средств сети Интернет	Действующий сайт образовательной организации, перечень информационных ресурсов, электронные адреса (ссылки на страницы) или скрин-шот страницы интернет-ресурсов, подтверждающие интернет-активность аттестуемого	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.8. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых в образовательном процессе (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п., план мероприятий, направленных на формирование культуры здорового образа жизни	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.9. Эффективная организация развивающей предметно-пространственной среды организации, методического кабинета	Эффективное использование основных элементов развивающей предметно-пространственной среды организации для включения воспитанников в различные виды деятельности, особенности оформления методического кабинета	Информационная справка о содержании развивающей среды организации, фотографии групповых и иных помещений организации, методического кабинета	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

3.10. Участие организации (аттестуемого) в экспериментальной и инновационной деятельности	Организация работы проблемных (творческих) групп, временных научно-методических коллективов, опытно-экспериментальной или инновационной работы	Информационно-аналитическая справка, приказы, планы работы (протоколы) творческих групп и т.п.	1 - уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 - региональный (федеральный) уровень	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.11. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (проведение мастер-классов, тренингов, стендовой защиты, выступления на семинарах, вебинарах, конференциях и т.д.)	Информационная справка, копии свидетельств, удостоверений, сертификатов, грамот, копии приказов	1 - уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 - региональный (федеральный) уровень	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.12. Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Наличие публикаций, имеющих гриф и выходные данные; публикации в электронной форме на официальных сайтах	Библиографические данные, копии публикаций; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (не менее 2-х публикаций)	1 - уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 - региональный (федеральный) уровень	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.13. Непрерывность образования аттестуемого педагогического работника	Документально подтвержденные формы повышения квалификации аттестуемого	Копия документа о прохождении курсов повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	0 – отсутствует 1 - присутствует	0/1 Выставляется соответствующий балл	
		Стажировки, вебинары, семинары, круглые столы и т.п.	0 – отсутствует 1 - присутствует	0/1 Выставляется соответствующий балл	
		Самообразование с представлением темы, сроков, задач, форм представления опыта или результативности работы	0 – отсутствует 1 - присутствует	0/1 Выставляется соответствующий балл	
3.14. Признание	Участие в деятельности	Наличие подтверждающих	1 - уровень	1/2/3	

профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника	аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований и т.п.	документов о включении педагогического работника в соответствующие комиссии	организации 2 – муниципальный уровень 3 - региональный (федеральный) уровень	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 33					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов	Руководство и активное участие в работе методических объединений, советов различного уровня, тьюторство	Копии приказов, справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, педсоветов; сертификаты	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный		
4.2. Наставничество	Оказание информационно-методической поддержки молодым специалистам	Копии приказов о назначении наставников, план мероприятий, отзывы молодых педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.3. Участие в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах	Участие в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах различного уровня	Копии свидетельств, сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или Screen Shot сетевого сообщества	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
4.4. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа</i>	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл Дополнительные баллы за каждую следующую победу на муниципальном этапе-1б., региональном-2-	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		

	<i>таких участиях</i>			3б. Не более 8б.	
4.5. Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	Организация деятельности по разработке основной образовательной программы дошкольного образования	Копии подтверждающих документов о деятельности творческой группы по разработке ООП образовательной организации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация работы по реализации ФГОС дошкольного образования, программно-методические материалы, документация для обеспечения образовательного процесса, в том числе локальные акты по методической работе	Перечень рекомендаций по программно-методическому сопровождению образовательного процесса, разработанного аттестуемым, копии продуктов педагогической деятельности (не менее 2)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Сумма баллов по критерию 4

Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 23

Критерий V. «Личный вклад в выполнение показателей работы ДОУ»				
5.1 За образование	Наличие диплома о педагогическом образовании	Копия диплома	Среднее специальное -1балл Высшее – 3балла	1/3 Выставляется соответствующий балл
5.2 За непрерывный стаж работы в данном учреждении	Наличие трудовой книжки	Справка о стаже работы в ДОУ, заверенная заведующим	3-5 лет -5б. 5-10 лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.	5/20 Выставляется соответствующий балл
5.3 Наличие почетной грамоты министерства образования	Наличие грамоты		0-отсутствие 3-наличие	
5.5 Членство в профсоюзе			Состоит Не состоит	3б 0б

Сумма баллов по критерию 5 Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 29	
Сумма баллов по критериям 1- 5 Максимально возможная сумма баллов по критериям 1- 5 равна 106	

Приложение № 2
к Положению о распределении стимулирующей
выплаты за результативность и качество труда

Показатели оценки профессиональной деятельности
педагогических работников по должности «воспитатель», «музыкальный руководитель» на стимулирующую выплату за результативность и
качество труда.

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. «Результаты освоения воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
1.1. Организация оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста (педагогической диагностики)	Деятельность педагога по проведению и анализу результатов педагогической диагностики	Копии приказов, информационная справка (инструменты осуществления оценки индивидуального развития детей, комментарии к ним, выводы по оценке эффективности педагогических действий)	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.2. Динамика показателей освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга (по результатам диагностики)	Наличие динамики индивидуального развития детей	Схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4					
Критерий II. «Выявление и развитие способностей воспитанников к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»					
2.1. Обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка* *представляются результаты профессиональной деятельности воспитателя в зависимости от направленности группы	Для воспитателей групп общеразвивающей или оздоровительной направленности: организация индивидуальной работы с воспитанниками, имеющими затруднения в освоении основной образовательной программы (по результатам диагностики)	Индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения воспитанников, имеющих затруднения в освоении основной образовательной программы	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Для воспитателей, работающих в группах компенсирующей или комбинированной направленности: организация работы с воспитанниками, имеющими особые	Справка о наличии адаптированных образовательных программ, их краткая характеристика, индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения воспитанников, имеющих			

	образовательные потребности	особые образовательные потребности			
	Наличие системы работы воспитателя по развитию способностей детей по различным направлениям: художественно-эстетическому развитию, интеллектуальному развитию, познавательному развитию, физическому развитию и др.	Аналитическая справка о работе воспитателя по данному направлению, индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения способных воспитанников	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, спортивной, краеведческой направленности	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня* * учитывается <u>очное</u> участие	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Мероприятия организации 1 – участие 2 – победа	1/2/3/4/5 Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный этап 2 – участие 3 – победа	Выставляется соответствующий балл Дополнительные баллы за каждую следующую победу на муниципальном этапе-1б.,	
			Региональный этап 3 – участие, 4 – победа	региональном-3б.,	
			Федеральный этап 4 – участие, 5 – победа	участие-2б. но не более 9 баллов	
2.3. Организация педагогом работы с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей и членов их семей	Организация педагогом работы с учетом поддержки образовательных инициатив семьи	Аналитическая справка, распорядительные документы о проведении совместной деятельности с воспитанниками и их родителями (занятия по интересам, проекты, акции, экскурсии и т.п.)	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 15					

Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Использование педагогом современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик, в том числе ИКТ и здоровьесберегающих технологий, методик и приёмов оздоровления детей	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий и результативности применения; личный сайт (страница), ссылки на авторские ресурсы, размещенные в сети Интернет и др.	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Результативность инновационной и экспериментальной деятельности	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	1 – уровень организации 2 – муниципальный 3 – региональный 4 – федеральный	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер–классов; выступления на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п. (муниципального, регионального и федерального уровней) * * учитывается <u>очное</u> участие	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 +1 б. РМО Выставляется соответствующий балл	
	Наличие публикаций,	Библиографические данные,			

	имеющих гриф и выходные данные; публикации в электронной форме на официальных сайтах	копии публикаций; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (не менее 2-х публикаций)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 9					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Участие в работе методических советов и иных объединений	Руководство методическим объединением, участие в работе методических советов и иных объединений, творчество	Информационная справка; документы, подтверждающие участие педагога; копии приказов, сертификаты и т.п.	0 – отсутствие 1 – участие	0/1 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Участие в реализации вариативных форм дошкольного образования (семейные группы, консультационные центры для родителей и др.)	Оказание информационно-методической поддержки родителям, обеспечивающим дошкольное образование в семье	Информационная справка об участии в реализации вариативных форм дошкольного образования	0 – отсутствие 1 – участие	0/1 Выставляется соответствующий балл	
4.3. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов, инновационных проектов* * учитывается <u>очное</u> участие	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	0 – отсутствие 1 – участие	0/1 Выставляется соответствующий балл Дополнительные баллы за каждую следующую победу на муниципальном этапе-1б., региональном-2-3б. Не более 8 баллов	

4.4. Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательной деятельности	Участие в разработке основной образовательной программы организации; разработка продуктов педагогической деятельности (программные, методические, дидактические материалы прошедших внешнюю экспертизу), в том числе результаты участия в конкурсах методических разработок	Копия приказа об участии в деятельности рабочей группы по разработке ООП; отзывы, рецензии, экспертные заключения на продукты педагогической деятельности; дипломы, грамоты, сертификаты за участие в конкурсах методических разработок	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 12					
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-4 равна 39					Сумма баллов по критериям 1-4

*Педагогический работник, набравший от 15 до 21 балла (более 53%) может претендовать на первую квалификационную категорию.

**Педагогический работник, набравший 22 и более баллов (более 75%) может претендовать на высшую квалификационную категорию.

Критерий V. «Личный вклад в выполнение показателей работы ДОУ»					
5.1. Посещаемость детей группы за отчётный период в% к плану.(План по календарный год: ранний возраст-2775: разновозрастная 3000 дошкольные группы-4000, за 9 месяцев соответственно-2080, 2250,3000 дней)	Результаты посещаемости в каждой возрастной группе	Справка о посещаемости детей в группе за отчётный период, заверенная руководителем	0-до 60% 1- от 60% до80% 2-от80% до100% 3-100% и более	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

5.2 За образование: Среднее специальное -1балл Высшее – 3балла	Наличие диплома о педагогическом образовании	Копия диплома	Среднее специальное -1балл Высшее – 3балла	1/3 Выставляется соответствующий балл	
5.3 За наличие министерской грамоты	Наличие грамоты	Копия грамоты	3 балла	3 балла	
5.4 За стаж работы в данном учреждении	Наличие трудовой книжки	Справка о стаже работы в ДОУ, заверенная заведующим	3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.	5/20 Выставляется соответствующий балл	
5.5 Членство в профсоюзе			Состоит Не состоит	3б 0б	

Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 32					Сумма баллов по критерию 5	
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 72					Сумма баллов по критериям 1 - 5	

**Приложение №3
к Положению о распределении стимулирующей выплаты за
результативность и качество труда**

Показатели оценки результативности и качества работы младшего воспитателя _____ за _____ уч.г.
(Ф. И. О.)

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Результат	Оценка критер. (максимум б)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выполнение плана посещаемости	Факт	0 – 3б		

	100% и более – 3б; от 80 % до 100% - 2б; от 60 % до 80% - 1б;	выполнения			
2	Контроль за состоянием участка группы, Выполнение работ по его благоустройству: цветника, беседок, мини-огорода.	Факт выполнения	0 – 3б		
3	Взаимодействие с воспитателем, специалистами, детьми; приобщение детей к труду (хозяйственно – бытовой труд, труд в уголке природы, дежурство по столовой), участие в обучение детей культурно – гигиеническим навыкам (умывание, одевание, культура приёма пищи), подготовка занятий, выполнение режимных моментов, насыщение предметно-развивающей среды в группе, выходы за пределы детского сада	Факт выполнения	0 – 3б		
4	Участие в организации и проведении детских праздников, досугов, развлечений и других массовых мероприятиях МДОУ, участие в общественной жизни. МО, педсоветы.	Факт выполнения	0 – 3б		
5	Непрерывный стаж работы в данном учреждении		3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
6	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи _____

Показатели оценки результативности и качества работы повара _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Результат	Оценка критер. (максимум б)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение качественного приготовления пищи Соблюдение норм и технологических требований приготовления пищи согласно меню	Факт выполнения	0 - 3б		
2	Содержание в чистоте кухонного инвентаря и помещений пищеблока в	Отсутствие	0 - 3б		

	соответствии с СанПиНом (обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий).	замечаний			
3	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МДОУ, благоустройство цветников.	Факт выполнения	0 - 3б		
4	Положительные результаты контроля (медицинский работник, надзорные органы)	Отсутствие замечаний	0 - 3б		
5	Непрерывный стаж работы в данном учреждении		3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
6	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____

Показатели оценки результативности и качества работы машиниста по стирке белья _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работника	Результат	Баллы (максимум б)	Самооц енка	Оценка комиссии
----------	---	-----------	-----------------------	----------------	--------------------

1	Содержание прачечной и гладильной в соответствии с СанПиНом (обеспечение санитарно-гигиенических условий).	Факт выполнения	0-36		
2	Ответственное отношение к сохранности оборудования и инвентаря.	Факт выполнения	0 - 36		
3	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни ДООУ: субботник, цветник.	Факт выполнения	0 - 36		
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, старшей медсестры.	Отсутствие замечаний	0 - 36		
5	Непрерывный стаж работы в данном учреждении		3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
6	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____:

Показатели оценки результативности и качества работы уборщицы служебных помещений _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работника	Результат	Баллы (максимум б)	Самооценка	Оценка Комиссии
1	Качественное выполнение должностных обязанностей. Содержание помещений (кабинетов) МДОУ в соответствии с	Факт выполнения	0 – 36		

	СанПиНом.				
2	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МДОУ: субботники, цветник.	по факту	0 - 3б		
3	Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов.	Отсутствие замечаний	0 - 3б		
4	Непрерывный стаж работы в данном учреждении		3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
5	Участие в общественной жизни учреждения		0-3 б		
6	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____

Показатели оценки результативности и качества работы дворника _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Результат	Баллы (максимум б)	Самооценка	Оценка Комиссии
1	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей(субботник) Участие в общественной жизни МДОУ.	Факт выполнения	0 - 3б		

2	Отсутствие замечаний со стороны заведующего МДОУ, заведующего хозяйством, надзорных органов.	Отсутствие замечаний	0 - 3б		
3	Непрерывный стаж работы в данном учреждении		3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
4	Качественное выполнение должностных обязанностей.	По факту	0-3б		
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины). Своевременное выполнение распоряжений заведующего МДОУ, заведующего хозяйством.	По факту	0-3б		
6	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____

Показатели оценки результативности и качества работы сторожа _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Результат	Баллы (максимум б)	Самооценка	Оценка комиссии
----------	--	-----------	-----------------------	------------	-----------------

1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины).Своевременное выполнение распоряжений заведующего МДОУ, заведующего хозяйством.	Отсутствие замечаний			
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, работников. Отсутствие замечаний со стороны заведующего МДОУ, заведующего хозяйством.	Отсутствие замечаний	0 - 3б		
3	Непрерывный стаж работы в данном учреждении	По факту	3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
4	Отсутствие ЧП на рабочем месте	Без замечаний	0-3б		
5	Ответственное отношение к сохранности имущества (ограничение доступа посторонних лиц на территорию МДОУ).	По факту	0-3б		
6	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МКДОУ	По факту	0-3б		
	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____:

Показатели оценки результативности и качества работы кастелянши _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Результат	Баллы (максимум б)	Самооценка	Оценка Комиссии
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины). Своевременное выполнение распоряжений заведующего МДОУ, заведующего хозяйством.	по факту	0 - 3б		

2.	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МДОУ: субботник, цветник.	по факту	0 - 36		
3.	Отсутствие замечаний со стороны заведующего МДОУ, заведующего хозяйством.	отсутствие замечаний	0 - 36		
4.	Непрерывный стаж работы в данном учреждении	По факту	2-5лет – 5б. 5-10лет – 10б. 10-20 – 15б. 20 и более – 20б.		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества МДОУ (орудия труда).	По факту	0-36		
6.	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 26 36		
7.	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	36 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____

Показатели оценки результативности и качества работы заведующего хозяйством _____ за _____ уч.г.

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Результат	Баллы (максимум б)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Организация работы складского хозяйства, создание условий для надлежащего хранения имущества ДОУ, продуктов питания, выполнение сроков реализации продукции.	по факту	0 - 36		
2	Обеспечение контроля, своевременного выявления недостатков и принятие	по факту	0 - 36		

	мер по бесперебойной работе технологического оборудования и функционирования инфраструктуры здания. Качественное проведение аварийных работ (ремонтных), оперативность устранения заявок.				
3	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей (участие в мероприятиях по благоустройству территории, здания МДОУ, субботник, цветник, подготовка в организации и проведении праздников, участие в общественной жизни МДОУ).	по факту	0 - 3б		
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов.	по факту	0 – 3б		
5	Непрерывный стаж работы в данном учреждении		3-5 лет -5б. 5-10лет- 10б 10-20 лет -15б. 20 и более- 20б.		
6	Образование	Отсутствие Среднее Высшее	0б 2б 3б		
7	Членство в Профсоюзной организации	Состоит Не состоит	3б 0б		

Дата _____ Подписи комиссии _____:

Приложение 5
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
по проведению мероприятий по охране труда
МДОУ детский сад №16 с. Слостуха на 2020 год.

Мы, нижеподписавшиеся, заведующая МДОУ детский сад №16 с. Слостуха Ляхова Т.Н. и председатель первичной профсоюзной организации детского сада Воронина М.В., заключили настоящее соглашение о проведении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в детском саду.

№ п/п	Содержание мероприятий	Сроки выполнен ия работ	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.				
1.	Организовать обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда руководителя и специалистов работников детского сада.	Апрель Октябрь 2020г.	Заведующий Комиссия по охране труда	7
2.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	1 раз в квартал	Заведующий, завхоз, председатель профкома	7
3.	Организационные мероприятия по профилактике производственного травматизма.	В течение года	Завхоз, председатель профкома	7
4.	Решение вопросов санаторного оздоровления работников детсада с руководством филиала регионального отделения фонда социального страхования.	В течение года	Профком	Согласно заявлений
5.	Обеспечение путевками в оздоровительные детские лагеря всех нуждающихся детей из семей сотрудников детсада.	Июнь - август	Профком	Согласно заявлений
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ				

1.	Соблюдение норм ОТ Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников.	В течение года	Работники детсада	7
2.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.	В течение года	Завхоз	
3.	Обеспечение планового технического обслуживания ТСО /технических средств охраны/.	1 раз в месяц	Заведующий	
4.	Установка и ремонт игрового оборудования на детских площадках	Май	Завхоз	
5.	Испытание спортивного оборудования использованного на физкультурных занятиях.	август	Комиссия по охране труда	

3. ЛЕЧЕБНО - ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО- БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

1.	Обеспечение периодических медицинских осмотров - работников пищеблока -воспитателей и других педагогов -учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала -вновь поступивших на работу.	Согласно графика	Заведующий	7
2.	Организация гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения работников детсада.	Согласно графика		7
3.	Обеспечение условий образовательного процесса в группах в соответствии с нормами СанПина -организация развивающей предметно-пространственной среды для детей -оснащение детской мебелью и оборудованием групп детского сада	Август, сентябрь	воспитатели групп	
4.	Выполнение требований СанПина к приему детей, режиму дня и учебным занятиям.	В течение года	Заведующий	
5.	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений.	1 раз в месяц		7

4.МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СПЕЦОДЕЖДОЙ И СРЕДСТВАМИ

ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.				
1.	Приобретение специальной одежды в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.	В течение года	Заведующий, завхоз	7
2.	Обеспечение работников мылом, моющими средствами и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	1 раз в месяц и при необходимости	Завхоз	12
5.МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.				
1.	Обучение персонала, изучение инструкций противопожарной безопасности.	1 раз в полгода	Заведующий	7
2.	Проверка работоспособности огнетушителей, наличия первичных средств пожаротушения.	1 раз в 10 дней	Завхоз	
3.	Проверка работы пожарной сигнализации и оповещения людей о пожаре согласно договора на техническое обслуживание.	1 раз в квартал	Обслуживающая организация	7
4.	Тренировочные занятия по отработке плана эвакуации детей в случае пожара.	1 раз в 6 месяцев	Заведующий	
5.	Закрепление ковров, ковровых дорожек в групповых помещениях и в музыкальном зале.	По мере необходимости	Завхоз	
6.	Подключение пожарной сигнализации ДОУ к ПАК «Стрелец-Мониторинг» и организация его технического обслуживания.	Март В течение года	Заведующий Обслуживающая организация	

**Приложение №6
к Коллективному договору**

Список
профессий и должностей, обеспечиваемых специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи в год	Основание
	Младший воспитатель	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Фартук х/б Перчатки резиновые	2 1 2 6	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008г № 541 Н
	Повар	Халат х/б Фартук х/б Колпак х/б Фартук прорезиненный с нагрудником	1 2 3 1	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008г № 541 Н
	Машинист по стирке белья	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Калоши резиновые	1 1 деж. деж.	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008г № 541 Н
	Уборщица служебных помещений	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Калоши резиновые	1 деж. 2 деж.	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008г № 541 Н
	Кастелянша	Халат х/б	1	
	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1 2 деж.	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008г № 541Н

		Плщ непромокаемый	деж.	
--	--	----------------------	------	--

Приложение №7
к коллективному договору

Расчетный листок за _____месяц_____ год.
Наименование организации: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №16 с. Сластиха Екатериновского района Саратовской области
Сотрудник: ФИО
Должность:
Фонд раб. времени д/ ч.

Код	Расшифровка	Мес.Год	Дн,ч%	Сумма
Остаток на начало месяца:				
Основная должность	Долж.окл.			
Основная должность	За качество и результативность			
Основная должность	Развивающая предметная среда			
Основная должность	Квалификационная категория			
Основная должность	Обеспечение книгоиздательской продукцией			
Основная должность	Очер.отпуск			
Всего начислено:				
Основ.	НДФЛ 13%			
Основ.	НДФЛ 13%			
Основ.	Профсоюзный взнос			
Основ.	Пед.общество			
Основ.	Перечислено на карточку			
Всего удержано:				
Сумма к выплате:				
Долг на конец месяца:				
Дополнительная информация				